



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Influencia de los conflictos laborales y la productividad, en época de  
pandemia en el Gobierno Regional de Piura, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR**

Codarlupo Cruz, Orlando (ORCID: 0000-0001-5469-7489)

**ASESOR**

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

Piura - Perú

2021

## **Dedicatoria**

A Dios y mis padres, que desde el cielo me guían e iluminan, brindándome la sabiduría necesaria para seguir superándome profesionalmente,

A mi esposa e hijos, quienes me brindan su apoyo emocional y se sacrifican del tiempo que debo brindarles estar junto a ellos para permitirme cumplir con mis anhelos de superación profesional.

## **Agradecimiento**

Un Agradecimiento al Asesor de Tesis Dr. Juan José Saavedra Olivos, quien con su profesionalismo inculco los conocimientos para desarrollar el presente trabajo.

Un Agradecimiento a los expertos que validaron mis instrumentos de la Investigación:

Dr. Saavedra Olivos Juan José.

Mg. Chero Gonzales Froilán.

Mg. Juárez Castillo Fiorella Claudia.

Mg. Silva Morales Mery Marisol.

Mg. Zapata Quevedo Rosa Ana.

Un Agradecimiento especial al Ing. Fernando Ruidias Ojeda Gerente General Regional del Gobierno Regional Piura y a la Abog. Diana Vanessa Nevado Garcia, Jefe Oficina de Recursos Humanos quienes autorizaron la aplicación del Instrumento a los Trabajadores del GORE PIURA, asimismo agradezco a mis compañeros de trabajo que colaboraron con el desarrollo de la encuesta, que ha servido para el resultado de la presente investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento. ....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Gráficos y Figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación. ....	14
3.2 Variables y Operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos. ....	16
3.5 Procedimientos. ....	18
3.6 Métodos y análisis de datos .....	19
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS .....	44

## Índice de Tablas

Tabla 1 Relación entre la variable Conflictos Laborales y la variable Productividad .....	21
Tabla 2 Nivel de la variable Conflictos Laborales .....	22
Tabla 3 Nivel de la variable Productividad.....	23
Tabla 4. Relación entre la dimensión Servicios tecnológicos Óptimos y la variable Productividad.....	24
Tabla 5. Relación entre la dimensión Horario de Trabajo en Exceso y la variable Productividad.....	25
Tabla 6. Correlación entre la variable Conflictos Laborales y la variable Productividad.....	27
Tabla 7. Correlación entre la dimensión Servicios tecnológicos Óptimos y la variable Productividad.....	28
Tabla 8. Correlación entre la dimensión Servicios tecnológicos Óptimos y la variable Productividad.....	29

## Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1. Representación gráfica de la relación entre la variable conflictos laborales y la variable productividad.....	77
Figura 2. Representación gráfica del nivel de la variable conflictos laborales. ....	77
Figura 3. Representación gráfica del nivel de la variable productividad. ....	78
Figura 4. Representación gráfica de la relación entre la dimensión servicios tecnológicos óptimos y la variable productividad .....	78
Figura 5. Representación gráfica de la relación entre la dimensión horarios de trabajo en exceso y la variable productividad .....	79

## Resumen

La Investigación tuvo como objetivo investigar la Influencia de los conflictos laborales y la productividad, en época de pandemia en el Gobierno Regional de Piura, 2021. Esta investigación es correlacional, teniendo una población de 381 trabajadores, con una muestra de 195 la misma que se empleó como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. En los resultados del estudio, se obtuvo que la percepción de los servidores, en un 72,3% considera en niveles medios a la variable Conflictos Laborales; cuando la variable Productividad se encuentra en un 67,2% en un nivel alto; en el mismo sentido cuando la variable Conflictos Laborales se ubica en niveles altos con un 25,6%, la variable Productividad en un 25,6% se encuentra en un nivel alto. Asimismo, se aprecia que mediante el Rho de Spearman, se ha obtenido el coeficiente de correlación con un valor de 0,520\*\*; el cual señala una correlación positiva, directa y media; asimismo el valor del Sig. (bilateral) ,000; indica un grado de alta significancia entre ambas variables estudiadas. Por lo cual, se infiere que la variable Conflictos laborales influye de manera directa sobre la productividad de los servidores del GORE Piura.

**Palabras claves:** Conflictos laborales; Productividad; Influencia;

## **Abstract**

The objective of the Research was to investigate the Influence of labor conflicts and productivity, in times of pandemic in the Regional Government of Piura, 2021. This research is correlational, having a population of 381 workers, with a sample of 195 the same as used the Survey and the instrument the questionnaire as a technique. In the results of the study, it was obtained that the perception of the servants, in a 72.3% considers in average levels to the variable Labor Conflicts; when the Productivity variable is 67.2% at a high level; In the same sense, when the Labor Conflicts variable is at high levels with 25.6%, the Productivity variable at 25.6% is at a high level. Likewise, it can be seen that by means of Spearman's Rho, the correlation coefficient has been obtained with a value of 0.520 \*\*, which indicates a positive, direct and average correlation; also the value of Sig. (bilateral), 000; indicates a degree of high significance between both variables studied. Therefore, it is inferred that the variable Labor conflicts directly influences the productivity of GORE Piura servers.

**Keywords:** Labor disputes; Productivity; Influence;



## I. INTRODUCCIÓN

Según la organización internacional del trabajo (Observatorio OIT 1ra edición 2020) señaló: Que el Covid-19 sostendrá una extensa consecuencia en la fuerza de trabajo, después de la zozobra que motiva momentáneamente hacia la salvación de los colaboradores y de quienes viven con él, la pandemia y la recesión financiera trascenderá desfavorablemente en el mercado laboral en tres semblantes fundamentales: El primero es la cuantía de puestos (tanto en disciplina de desocupación como de subocupación); la segunda semblante es la cualidad de la ocupación (con relación a la remuneración y el camino a la defensa colectivo); y la tercera semblante son los enseres en las clases especiales más frágiles frente a los resultados contrarios en la fuerza de trabajo; así también dentro de la productividad en el trabajo remoto manifiesta (Krizia Matthew en un artículo de la revista América en Movimiento), "Mayormente cuando se trabaja en lugar distinto al centro de trabajo siempre se trabaja más de las horas establecidas en el horario de trabajo; repercutiendo en problemas de índole familiar debido al exceso de labores. Bishok, K (2 julio 2020) Respecto a Teletrabajo y Coronavirus: Se analizó que los diferentes países exigieron las limitaciones a salir y trasladarse de un lugar a otro para evitar la propagación del covid-19, las empresas han comprendido que realizar acciones de emergencia para que sus colaboradores puedan prestar sus servicios desde sus hogares. Cada vez que pasa el tiempo nos hemos adaptado a "la nueva normalidad", y algunos estudiosos ven que en un futuro la modalidad del trabajo a distancia ha llegado para establecerse como una necesidad, y esto ha hecho reaccionar a los colaboradores para ir adaptándose en espacios en sus casas.

Garro, V., y Palos, P. (8 de March de 2020). El desafío del teletrabajo en tiempos de coronavirus. Hoy en día el teletrabajo es una preferencia, por tanto, es apropiado tener la noción de grupo virtual de trabajo. Entre otras cosas supone que el empleo se realice a distancia, sino que también dispone una relación formal de colaboración de grupo entre el colaborador, funcionario y los asistentes con el más alto nivel de acción recíproca, extensión y seguimiento de labores

Así también, es necesario el uso de herramientas de cooperación, con medidas de avance y beneficio sobre los objetivos programados.

El Perú no ha sido ajeno a distintos conflictos laborales porque los trabajadores deben cumplir con sus labores a trabajo remoto y las situaciones de conectividad han sido el principal conflicto para desarrollar sus labores, por lo que habría de destacar que (Jorge Toyama Miyagusuku – 2020), en su artículo “Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la covid 19” fue claro: los Trabajadores que se hallan desarrollando trabajo alejado perciben conflictos laborales por no poseer los dispositivos imprescindible para desenvolverse en sus empleos y laborar desde sus domicilios. El Gobierno Regional de Piura no está ajeno a los conflictos laborales que afectan la productividad en el trabajo remoto, debido a que los trabajadores no cuentan con los mecanismos necesarios para poder desarrollar sus labores cotidianas.

Al respecto para la Formulación del Problema he considerado la siguiente pregunta: ¿Cómo influye los conflictos laborales en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021? asimismo, se formula las preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de conflicto laboral en época de pandemia en el Gobierno Regional, 2021 ?; ¿Cuál es el nivel de Productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional, 2021?; ¿Cómo influye los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021?; ¿Cómo Influye los horarios de trabajo en exceso en la Productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021?

Justifico la Investigación ya que aportará importantes resultados, que evidencia la relación entre las variables conflictos laborales y la productividad. Desde esta perspectiva, se estima las teorías de los conflictos laborales y de productividad, respaldada por información de autores donde se evidencia aportes que fundamentan el presente estudio, para demostrar la problemática en las entidades públicas. Desde el punto de vista metodológico, tiene la finalidad que la recolección de datos mediante los cuestionarios permita conocer la relacion entre conflictos laborales y productividad desde la percepción del trabajador, lo que pueda utilizarse

en futuras investigaciones. Desde el punto de vista social es relevante dado que los conflictos laborales y la productividad son fundamentales en las metas de las entidades públicas, consiguientemente de evitarse los conflictos laborales traerá beneficios para la población.

Los Conflictos laborales y la Productividad desde lo teórico se puede considerar como teorías a fin que dentro del trabajo de investigación se pueda realizar los aportes respectivos de lo que se pueda realizar en tiempos de pandemia, se realizará la recolección de datos mediante cuestionarios a un promedio del 51.18 % de una masa laboral de 381 trabajadores haciendo un trabajo de esta manera metodológica;

El Objetivo General del Trabajo de Investigación es: Determinar la influencia entre los conflictos laborales en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021; y de esta manera nos conlleva a trabajar conjuntamente con los objetivos específicos siguientes: Determinar el nivel de conflicto laboral en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021; Determinar el nivel de Productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021; Determinar la Influencia de los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura; Determinar la Influencia de los horarios de trabajo en exceso en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021.

La Hipótesis General en el trabajo es: Existe una Influencia entre los conflictos laborales y la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021; teniendo de esta manera las hipótesis específicas siguientes: Existe una Influencia entre los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021; Existe una Influencia de los horarios de trabajo en exceso en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Las diferentes Investigaciones que se han realizado respecto a los conflictos laborales y la productividad de los trabajadores, mucho más se ha agudizado respecto a sus funciones frente a la pandemia, es de señalar que los trabajadores abruptamente pasaron a realizar trabajo remoto y se encontraron en una situación distinta dado que sus hijos en edad escolar necesitaban del sistema informático para ingresar a clases igualmente vía zoom de forma digital u otro medio informático, por lo que procederé a citar y analizar algunas investigaciones que se detallaran a continuación:

Dentro del Contexto Internacional, Peláez (2020) en su investigación Procesos de Conflictividad Laboral en el marco de la pandemia del Covid-2019, el objetivo analiza el impacto de algunos procesos de conflictividad laboral que se produjeron en diferencia con diversas políticas empresariales, en el periodo de aislamiento obligatorio desde el 20 marzo hasta fines de mayo 2020 que se desarrolló en la zona Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) Argentina, las muestras parten de informes que realizaron distintas instituciones y organizaciones sobre impactos en las relaciones laborales y conflictos, también información de los medios de información, escritos de la asociación gremial, así como referencias relativas por varias diligencias. Se empleó la metodología de investigación de información y encontraron que en el aislamiento hubo una acción de incertidumbre en la clase trabajadora respecto a las acciones a realizar por parte del empresariado, y concluyeron en los dos meses de inicio de esta pandemia, en Argentina hubo contexto de restricciones para las organizaciones empresariales y consiguientemente protesta colectiva, la existencia de las mismas en vinculación de una serie de políticas empresariales que tuvieron como objetivo transferir los costos de la crisis económica a otros actores sociales y a la clase trabajadora.

Para Cortez, Henao, Osorio (2020), su Investigación Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador, tuvo como objetivo que una cierta cantidad de colaboradores de la ciudad de Bogotá descifren y enfrenten la acción mutua que se expone entre la vida activa y la privada en la escena de una labor distante

durante la pandemia covid-19, la muestra fueron 6 colaboradores los cuales se localizan realizando una labor distante, la misma que se desarrolló desde un enfoque cuantitativo utilizando como instrumento la entrevista semiestructurada, se concluye que encontraron presión entre el mundo activo y el mundo privado, que aparecieron para poner en funcionamiento el aislamiento forzoso y la labor distante es una muestra de los colaboradores ubicados en Bogotá, Colombia.

A nivel Nacional, Muñoz (2020), en su Investigación denominada Estrategia de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque, tiene como objetivo plantear métodos de trabajo remoto para el rendimiento del empleado público con minusvalía en la institución, la muestra se realizó a 40 colaboradores con capacidades especiales en la Institución Regional de Lambayeque, realizándoles una encuesta y como instrumento un cuestionario, la metodología fue de tipo básica no experimental y propositiva, encontraron como resultado que se ha delineado una propuesta denominada ET-GORE-Lambayeque, con el propósito de perfeccionar el rendimiento de los colaboradores, que consta de 4 métodos iniciales: que son: Estrategias de Inteligencia emocional, estrategias de comunicación interna, estrategia en el desarrollo personal y profesional y estrategias de las Tics.

Torres (2020), Investigo Clima laboral y la productividad de los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede el Dorado, siendo el objeto general del estudio Establecer la narración entre el ambiente de trabajo y la producción de los trabajadores judiciales, base el Dorado, 2020. La población y muestra estuvo integrada por 30 colaboradores, empleándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, se utilizó la metodología de diseño no experimental con modelo trasversal y se obtuvo como resultado que no hay una considerable relación entre el clima laboral y la productividad de los servidores del Poder Judicial Sede el Dorado, habiendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor negativo de 0.104, equivalente a una correlación negativa muy baja y concluyo que no existe relación entre las variables de forma significativa, confirmándose lo planteado en la hipótesis nula. El nivel del clima laboral fue medido como 50% medio,

26.7% bajo y el 23.3% alto y el nivel de productividad fue medido como 36.67% alto, 36.67 medio y 26.67 bajo.

En el contexto Local, Concha y López (2020), su Investigación se denominó: Teletrabajo y desempeño laboral en una caja municipal de ahorro y crédito de Piura, 2020, el mismo que su finalidad de estudio general fue establecer la conexión que existe entre teletrabajo y desempeño laboral en una caja municipal de ahorro y crédito en la ciudad de Piura, 2020, la muestra se realizó a 30 trabajadores, el diseño fue no experimental, transversal y correlacional, aplicaron como instrumento de investigación el cuestionario y la guía de entrevista, concluyeron que el teletrabajo se enlaza de modo relevante con el rendimiento laboral, tanto individual como grupal, recomendando que la institución brinde las características apropiadas y compruebe en realidad las labores de personal.

Reque (2020), investigó: El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú- 2020, siendo su objetivo determinar las limitaciones que se presentan por el trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas del Perú, la muestra se realizó a tres (03) profesionales del derecho, la metodología empleada en la investigación fue experimental, descriptivo y transversal, se consideró un estudio de enfoque cuantitativo, encontrando como resultados que en la Ley de Teletrabajo N° 30036, no se ha considerado el trabajo remoto, pero si está establecido en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, concluyendo que existe la necesidad de implementarlo dentro de la Ley de Teletrabajo N° 30036, y ha observado las siguientes limitaciones, dificultad en teletrabajo y distante y la otra restricción de privación de los sistemas de programación para que pueda desarrollar sus labores como si fuera de asistencia a sus centro de labor.

En ese mismo contexto, pasó a desarrollar la primera variable de la presente investigación: Conflictos Laborales: Almendros (2020). La confianza interior, un socio para el teletrabajo. Existen tres desafíos primordiales para que pueda ser una cierta adquisición del teletrabajo en el país: pasar de una cultura del trabajo in situ al virtual, lo que supone la teledisponibilidad; la familiaridad, elemento básico de la

cultura de esta forma de labores; y la procreación de nuevas competencias de liderazgo. Una vez que la compañía apuesta por el teletrabajo, hay que hacer una dirección responsable de la adhesión cultural y preservar una correspondencia fácil, sincero y afirmativo como instrumento inicial para asegurar una transformación exitosa y subestimar una posible desventura.

El Conflicto Laboral según Gonzales (2012) expresa: Para el conflicto laboral siempre existirá dos partes el empleador y trabajador, los mismos que sus posiciones son contradictorias (pág. 7).

Según Alós y Artiles (2002) en las Teorías del conflicto y negociación laboral: una perspectiva sociológica, La conflictividad comparada y sus dimensiones. Se señala que para que se calme el descontento de los trabajadores, los mismos tienen su fuerza en el conflicto laboral, que además pueden tener diferentes acciones donde la empresa pueda sentir inconvenientes que podrían accionar cuando se desarrolla la producción de distribución, otro de los conflictos laborales puede por no realizarse mejoras económicas en las remuneraciones, así como no cumplir con los compromisos asumidos, permitiendo realizar las huelgas como principal fuente de protesta ocasionando los conflictos laborales y accionar de acuerdo a lo que la normatividad laboral les permita hasta llegar a los arbitrajes. Según el autor en los estudios comparados se utilizan cuatro dimensiones para medir las huelgas: Frecuencia; es la cantidad de paros laborales en un determinado tiempo. Extensión; es de acuerdo a la cantidad de colaboradores que acatan los paros. Duración; son los días en que dura los paros o huelga, el mismo que se mide las horas hombre que pierde cada colaborador. Impacto; evalúan las jornadas laborales que se pierden por la huelga. (pág. 28)

En este aspecto Paxton (2017) En su artículo Teoría de los Conflictos laborales ha detallado lo siguiente: **Teoría de conflicto cooperativa** Los procedimientos y acciones de las empresas son la causa del conflicto. Por ejemplo, los trabajadores y funcionarios de la empresa razonan para ver cómo se logra los objetivos de la empresa. Esta práctica supone que los colaboradores y los funcionarios se trazan como meta lograr los objetivos, diferenciándose de cómo conseguirlos. En esta

teoría se analiza que las diferencias se pueden resolver y los objetivos se pueden ajustar. **Teoría competitiva**, esta teoría expresa que los trabajadores y funcionarios de la empresa tienen sus objetivos distintos y contradictorios. Por ejemplo, hay desconfianza entre ambas partes, no habiendo comunicación, por lo tanto, los conflictos son inevitables. Las diferentes teorías asociadas a la descrita, tales como la teoría marxista del conflicto laboral, señalan que la división ocasiona los conflictos de este tipo. **Teoría de los niveles de conflicto: distributiva** este nivel se crea debido a las retribuciones por el trabajo. Siendo que la clase trabajadora no se sienten que están bien retribuidos y están enojados porque los funcionarios de la empresa reciben una retribución excesiva, dándose lugar a un descontento originándose las respectivas huelgas. **Teoría de los niveles de conflicto: estructural** este tipo de nivel involucra a las empresas no bien estructuradas o se encuentran desfasados de la nueva normatividad o tecnología para la empresa. Así como no tiene un canal de fluidez de la comunicación por ende genera inconvenientes, y esto puede que los trabajadores tengan enfrentamientos contra los jefes superiores de la empresa o institución, pudiendo accionar informalmente de manera negligente y descuidar las funciones que venían desarrollando. **Teoría de los niveles de conflicto: relaciones humanas** en este nivel se puede imputar problemas sociales entre los trabajadores y la empresa, pudiendo señalar problemas de raza o religión, generando un enfrentamiento. Este problema en sus puestos de trabajo podría afectar la producción de la empresa.

Los conflictos laborales dentro del presente trabajo tienen las siguientes dimensiones: Servicios Tecnológicos no óptimos y Horario de trabajo en exceso; para ello es de señalar la dimensión Servicios Tecnológicos no óptimos, en este aspecto nos referimos específicamente al Internet el mismo o que se requiere de una banda ancha para que puedan trabajar con fluidez, así como en el mismo domicilio convertido en centro laboral, también los hijos del trabajador desarrollan sus clase virtuales y esto de acuerdo a la cantidad de hijos que vivan en casa, se debe contar con internet de mucha más capacidad de banda ancha, debido a que la gran mayoría de personas solo contratan servicios mínimos para el funcionamiento de un solo equipo informático, y hoy en día con la pandemia el uso es mucho más necesario y origina un conflicto al trabajador porque tendría que



solicitar un nuevo servicio acorde a su necesidad y consiguientemente con un costo más elevado.

Es importante destacar que para Inter American Development Bank (2016) El acceso a internet de banda ancha es hoy en día muy preponderante y transformador en todas las áreas financieras y colectivas de la región de América Latina y el Caribe. (LAC). Es una herramienta necesaria e imprescindible para todas las personas, las distintas empresas, así como las instituciones públicas que permite interactuar entre ellos mismos. Las personas se sienten empoderadas en su vida diaria al tener la inclusión y hacer uso de estas herramientas tecnológicas, asimismo llega a los sectores más alejados del caso urbano, el sistema digital permite a todo trabajador incrementar su productividad por obtener una banda de más amplitud, una base de información, por su eficacia y la innovación y es una mejora también para las empresas gracias a los costos menores, mayor participación y rendición de cuentas (pág. 20).

Entre otra de las dimensiones tenemos el Horario de Trabajo en exceso, en este otro aspecto de la dimensión si bien es cierto los trabajadores tienen un horario de trabajo en forma presencial, está ocasionando conflictos ya que sus jefes inmediatos fuera de la hora de trabajo inclusive en días no laborables, les piden información bajo presión de una llamada de atención por incumplimiento de funciones, esto ocurre al tener bajo control a los trabajadores en el trabajo remoto y es muy distinto que en otras instituciones especialmente el sector privado previa coordinación entre trabajador y empleador desarrollan sus labores muy acertadamente hasta en horario no laborable por la flexibilidad que se le brinda a los trabajadores.

De Dios (2019) indica 7 graves efectos del exceso de trabajo Está absolutamente manifestado que la exageración del empleo -la obligación de la ocupación hasta cierto punto- decrece la productividad y extiende los costes a largo plazo. Por lo que un empleado agotado rinde menos y no es raro que a medio o largo plazo enferme. Así, el empresario obedecerá hacerse cargo todo o una parte del coste de esta carencia remunerada. En su momento, desde la posición del

colaborador, las horas superiores consiguen originar más ingresos, pero afectan su efectividad y su atributo de vida.

Dentro de los Indicadores de Servicios Tecnológicos no óptimos tenemos el internet, si bien es cierto anteriormente se ha señalado las tecnologías de la información en la banda ancha, el trabajador lo analiza desde otra óptica como es el costo de cambiar de plan para poder tener un sistema de más capacidad para que puedan trabajar unos dos o tres equipos informáticos, por las labores a desarrollar y por las clases virtuales que deben desarrollar sus hijos en edad escolar; para Lamarca (2018) Ya estamos afirmando que Internet es abundante más que la web, y que la red dispone una cadena de servicios que, en superior o inferior tamaño, tienen que ver con la responsabilidad de comunicación, conexión e interacción. Ciertos servicios disponibles en Internet aparte de la Web, son el acceso remoto a otros ordenadores (a través de telnet o siguiendo el modelo cliente/servidor), la transferencia de ficheros (FTP), el correo electrónico (*e-mail*), los boletines electrónicos y grupos de noticias (USENET y news groups), las listas de distribución, los foros de debate y las conversaciones en línea (*chats*).

Otro de los indicadores es Equipo de cómputo, cabe señalar que normalmente los trabajadores objetos del estudio cuentan con un solo equipo para trabajos que no eran de su centro de trabajo y trabajos escolares que tenían que desarrollar sus menores hijos, ante esta circunstancia se han visto obligados a tener hasta dos o tres equipos, compartidos con sus hijos para sus clases virtuales y para el desarrollo del trabajo remoto, según Castillo y Coñajagua (2019), computador como máquina electrónica; La RAE precisa ordenador como “Aparato electrónico, analógica o digital, equipado de una memoria de gran espacio y de metodologías de procedimiento de la información, apto de resumir problemas matemáticos y lógicos por medio de la utilización automática de programas informáticos”. Siendo otro indicador coadyuvante la energía eléctrica ya que, si bien es cierto tanto el trabajador como los estudiantes, por la mañana al estar en el centro laboral y trabajo no consumían mucha energía eléctrica, hoy en día a cambiado y el consumo energético se ha incrementado tanto por el trabajo remoto y las clases virtuales. En el siguiente indicador para Roperio (2020) **La energía eléctrica** es aquella que se

genera en el momento en que existe una desigualdad de fuerzas entre dos puntos o más puntos, es decir, entre puntos con distintas cargas eléctricas. Esto hace factible que se establezca una **corriente eléctrica** entre los puntos al ponerlos en contacto a través de un conductor eléctrico. Así, se crea la corriente eléctrica que se cambia en electricidad y que usamos diariamente.

Dentro de los Indicadores de Horario de trabajo en exceso tiene como Trabajar fuera del horario de trabajo, siendo que ocasiona al colaborador ciertos inconvenientes con otras acciones a desarrollar quizá dentro de su ámbito profesional o familiar; según García, (2018) La consideración de acatar el horario de trabajo, desde otro punto de vista, exigir fuera del horario laboral, pedir laborar los fines de semana o comunicarse a mediados de las vacaciones, aparte de ser ilegítimo, señala poca consideración hacia los empleados. Y, desde luego, logra hacer perjuicio en la salud emocional y en la sensación de la estimación de la empresa. No pagar de horas adicionales, origina un desaliento al trabajador ya que se ve perjudicado al no recibir una contraprestación por trabajar horas excepcionales, asimismo Basualdo (2012) Las horas extras en el sector público a propósito del primer pleno jurisdiccional supremo laboral. Se entiende por horas extras a la labor excepcional materializado más allá de la jornada diaria, semanal o mensual. La labor en sobretiempo abarca inaplazablemente contribución real de labores. (pag. 9)

Luego, paso a desarrollar la segunda variable de la presente investigación: Productividad: Herrera (2013) La productividad dentro de una empresa se expresa mediante la eficiencia al usar los recursos necesarios como el tiempo, el espacio, y la materia energía; a fin de que no se mermen; y realizar las actividades de manera inmediata; actuando con rapidez, apoyándose a la aplicación en técnicas con creatividad; es la asimilación de dos motivos inseparables; ahorro de recurso y velocidad del proceso, para producir o crear (pág. 17)

De Gregorio (2007) señala sobre la Teoría cuantitativa del dinero; Irving Fisher expuso esta teoría y Milton Friedman la fortaleció y afirmó que el aumento monetario es una apariencia monetaria, expreso que en una economía que no

sube, la tasa de alza es igual a la tasa de subida de la cuantía económica. (Pag. 397) Cuando hay alza, hay campo para que la tasa de alza económica sea cierta, sin que exista aumento, siendo que el crecimiento de los negocios conlleva a un crecimiento de la petición de la moneda, que atraen sin obligar del incremento de los precios. La petición económica debe ser analizada para conocer el mercado monetario, la teoría cuantitativa es la interpretación más común de la demanda económica, ya que la busca por efectivo es la división firme del beneficio, y solo es necesario observar la feria económica. (pág. 399)

Dentro de las dimensiones de la variable productividad tenemos El Trabajo remoto, es decir el desarrollo de sus labores distantes al centro de trabajo, para ello se debe tener espacios donde se desarrollan las diferentes conversaciones generativas, es decir, diálogos que son el principio para lanzar un sin número de alternativas; y otros donde la creatividad queda exiliada para los fines de semana al desconsuelo. No obstante, si es pretendido para el invento y la misma debe tener una cantidad alta de imaginación de las personas inmersas. Asimismo, según Para Thorner (2020) fortalecer a todos los empleados para que efectúen sus labores desde sus hogares, se requiere que tengan una dirección determinada y clara, a fin de que se establezca como una de las opciones sostenibles y viables para la empresa, en el área que se trabaja.

Teniendo como Indicador Habilidad del Trabajador, debiendo estar preparado del trabajo en grupo, anunciar cortésmente o conocer las determinaciones, que son requeridas por las empresas. La oficina de Recursos humanos selecciona esta clase de trabajadores con este tipo de cualidades; para Fragua (2016) Comprendemos como talentos al conglomerado de cualidades vinculados con el ingenio y la habilidad del colaborador, esencial para cumplir un perfil profesional. En cierto modo, las aptitudes constantemente han intentado, en superior o inferior grado, encontrarse unidos a los requerimientos del mercado de trabajo del momento. Es demasiado importante que exista una buena comunicación, para ello se debe tener un Ambiente adecuado; Un trabajador es un ser humano que debe desarrollarse respetándose derechos constitucionales como es derecho a la vida, a la alimentación, y sobre todo se desarrolle en un ambiente con las comodidades

adecuadas para desarrollar sus respectivas funciones y de esta manera lograr que su trabajo sea productivo. En este caso para Muñoz (2017) Los aspectos que conforman un buen ambiente de trabajo, Trabajo en equipo: La participación es fundamental para ocasionar un buen clima; el dialogo y complemento en equipo: el modo es simple, el asunto de la conversación es importante para ocasionar un buen entorno; plantear ocasiones: Si los empleados hacen sus trabajos con propósitos y se les reconoce por lógralos; Trabajo activo: Si continuamente efectúan las mismas labores se termina mecanizando sus funciones, de modo que se aburren.

Debe contar con una información adecuada, que es lo más primordial para un trabajador al contar con información real, teniendo informaciones selectas para la toma de decisiones idóneas y precisas, acorde al desarrollo profesional para de esta manera sea productivo para la entidad pública; dejando a un lado y de manera absoluta los esfuerzos que lograrían ocupar sesgos y opiniones personales. Según Martínez (2017) “con la información adecuada, es mucho más fácil tomar una decisión acertada” Ciertamente, la comunicación es alguno de los activos más importantes con los que logramos tener. Las mejores firmezas son aquellas que se reciben libres de carices y opiniones personales, basándose en datos sólidos, y por supuesto, verídicos.

Para el desempeño y productividad del trabajador debe tenerse en cuenta su Valoración profesional, observando que pueda que el cambio repentino de labores afecte anímicamente para ser productivo en las labores encomendadas, Para Botella (2008), en esta época opina que se ha redescubierto que lo más eficiente de una sociedad, en toda persona, pública o privada, es el de ser capaz profesionalmente para sus empleados. Al fin y al cabo, todo propósito de crear y gestionar, sólo se generan en las personas, y, es por esta razón, que una comunidad funcione, dependerá de que las personas tengan capacidad de gestionar y potencien adecuadamente los demás medios beneficiosos.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de Investigación.**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la exploración es un conglomerado de avances sistemáticos, críticos y empíricos que se emplean a la preparación de un evento o incógnita. El enfoque cuantitativo ha sido utilizado para desarrollar el presente trabajo; El tratamiento cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada fase antecede a la siguiente y no conseguimos “saltar” o evitar pasos. La regla es severa, aun cuando, logremos redefinir algún periodo. Parte de un concepto que va acotándose y, una vez delimitada, proceden propósitos y preguntas de estudio, se examina la literatura y se edifica un contexto o un punto de vista teórico. (Pag. 4).

Mejía (2018) manifiesta que el estudio correlacional es un tipo de estudio no experimental en la que los examinadores cuantifican dos variables y determinan una relación estadística entre las mismas (correlación), sin la obligación de incorporar variables externas para arribar a conclusiones relevantes.

Malhotra (2004) manifiesta que, un proyecto de investigación es el contexto u objetivo común para el que se va a realizar el proyecto de investigación. Los procedimientos básicos de preparación para la comunicación están bien definidos y sus objetivos se definen mediante un estudio en el que se comprueba la hipótesis de interés. (pág. 10)

#### **3.2 Variables y Operacionalización**

Un conflicto laboral se puede entender como una disputa entre empleador y trabajador por opiniones contrarias o diferentes, mayormente son relacionado al incumplimiento por parte del empleador de ciertos derechos laborales de los trabajadores, según Calderón y Alzamora (2010) Las variables cuantitativas, también llamadas numéricas, tienen la peculiaridad de expresarse en números, y

su riqueza se valora por este tipo, por lo que cualquier intento de convertirla en una variable cualitativa es un error., (pag. 46)

La variable conflicto laboral cuentan con las siguientes dimensiones Servicios tecnológicos no óptimos, Horario de Trabajo en exceso y cuenta con los siguientes indicadores internet, equipo de cómputo, energía eléctrica, Trabajar fuera del horario de trabajo y no pago de horas extras. La variable Productividad cuenta con las siguientes dimensiones: Trabajo remoto, cuenta con los siguientes indicadores Habilidad del trabajador, Ambiente adecuado, Información adecuada, Valoración profesional.

Para Naupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) la matriz de operacionalización de variables es una tabla que muestra el proceso de operacionalización en cuatro columnas, donde se puede ver la transformación de variables teóricas o construcciones en dimensiones y estas en indicadores e índices.

Hernández (2002); la operacionalización de una variable, comprende la conceptualización de la variable, y define de qué manera va ser cuantificada dicha variable, todo ello para la evaluación de la incidencia la variable en la problematización planteada (pág. 260). Variable dependiente, Es el eje temático del estudio, es la variable sobre la cual gira la investigación que se realizará; por lo tanto, es de mayor interés. (pag. 263); pag. Variable Independientes, son las variables que se deben evaluar alrededor de la variable principal del estudio o variable dependiente. (264)

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Fuentelsaz; Icart; y Pulpón (2006) refieren que la población es la agrupación de sujetos con características similares, las cuales son parte del meollo de estudio. En particular la investigación refiere a una población con diversidad en relación al vínculo laboral: Contratados y Nombrados. Además, los resultados obtenidos de la batería de ítems en el instrumento, es una agrupación de dimensiones, y la

particularidad de éstas contempla la definición de variable continua; y si solamente se recuenta se le percibe como cualidad, o se le llama variable discreta (pág. 55)

Inegi (2011) la generación de una muestra, es la etapa de un estudio, en el cual se hace uso de la estadística, definiéndose el modelo muestral a emplear (pag. 1)

Ramírez (2006) se refiere a un aspecto importante del diseño muestral relacionado con la varianza de una variable estudiada, las características de una connotación particular cuando se examina una variable o calidad en particular. (pág. 18)

Una Muestra es aleatorio cuando los componentes que conforman los trabajadores o pueblo indagado, sostienen idéntico beneficio de ser elegidos. El presente trabajo es un muestreo probabilístico, y se realizará a 195 trabajadores que representa el 51.18 % del total de la población (381 trabajadores); de esta manera se ha seleccionado de acuerdo al porcentaje de trabajadores de cada vínculo contractual siendo 94 (48%) trabajadores nombrados, 88 (45%) trabajadores contratados por funcionamiento y proyecto de inversión y 13 (7%) trabajadores con Contrato Administrativos de Servicios, cabe precisar que para la aplicación del muestreo se aplicó la formula siguiente:

$$n = \frac{2^2 * 10 * 90 * 381}{(3^2 * (381 - 1) + 2^2 * 10 * 90)}$$
$$n = 195$$

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.**

En el actual estudio se trabajó con el procedimiento de encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el mismo que se trabaja mediante preguntas, que se han diseñado teniendo en consideración sus variables, dimensiones a fin de obtener información de los trabajadores de las diferentes modalidades de vínculo laboral, siendo flexible en su aplicación.



Villarreal (2000) es un conjunto de procedimientos para un instrumento de recolección de datos científicos y datos como recurso utilizado por un investigador para abordar fenómenos y obtener información de ellos. (pág. 17)

Gil (2016) técnicas e instrumentos de recopilación de información; Incluye todos los medios técnicos utilizados para registrar observaciones o facilitar el procesamiento.

García (2004) La observación es lo esencial para conocer nuestro objeto de estudio, permite la sensación experimental de las particularidades y la conducta de lo que se investiga, la encuesta se ejecuta por el conducto de técnicas de interrogación, tanto para darse cuenta como para acreditar la adecuación y beneficio. (pág.19)

El cuestionario según García (2004) no es necesario un entrevistador y por lo regular es desarrollada por escrito por el individuo encuestado, el mismo incluye interrogantes fáciles y claras, de manera cuidadosa en una estructura congruente desde un criterio lógico y psicológico. Asimismo, accede al acopio de datos provenientes del entrevistado, esto es, de individuos que gozan de información que resulta de utilidad. (pág. 29).

Yuni y Ariel (2006) expresan respeto al muestreo no Probabilístico, Las muestras aleatorias simples, es una técnica donde las diferentes unidades no elegidas tienen la misma oportunidad de elegirlas, las mismas se eligen de forma individual y de primera mano en un proceso aleatorio. (Lininger); Muestras estratificadas, Las mismas pueden ser muestras estratificadas proporcionales o no proporcionales, las proporcionales es cuando la coyuntura de casos se mantiene igual y las no proporcionales es cuando las porciones muestrales son desiguales regularmente para diferir de volumen entre los estratos. Muestras polietápicas, Esta técnica nos permite tener muestras muy individuales dentro de un grupo de elementos investigados, estas muestras se realizan poco a poco sobre distintas unidades de investigación. Muestras de áreas o conglomerados, primordialmente elegimos las zonas territoriales y se incorpora en la muestra la totalidad o una muestra de los componentes establecidos. (pág. 25).

En tal sentido el criterio de validez del actual estudio, es la validez de criterio o juicio de cinco expertos; esta condición ha sido proporcionada por Docente Universitario y Maestros en Gestión Pública, que a continuación detallo: Dr. Juan José Saavedra Olivos; Mg. Froilán Chero Gonzales; Mg. Claudia Fiorella Juárez Castillo; Mg. Mery Marisol Silva Morales; Mg. Rosa Ana Zapata Quevedo; los documentos están en los anexos respectivos, que dan fe de los procedimientos desarrollados.

Salkind (1999), la validez se refiere a los resultados de la prueba y no a la prueba en sí; Al igual que la confiabilidad, la validez no es un problema de todo o nada aquí. La validez de los resultados de la prueba debe interpretarse en el contexto en el que se realiza la prueba. (pág. 125, 126)

Los cuestionarios cuentan con la confiabilidad estadística posterior de su aplicación, para su evaluación se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes valores para cada variable: Conflictos laborales (0,763) y Productividad (0,716); siendo valores aceptables dentro de los parámetros de la confiabilidad interna de los instrumentos.

### **3.5 Procedimientos.**

Los procedimientos se realizaron mediante la aplicación del instrumento cuestionario, para luego realizar un tratamiento estadístico de los cuestionarios realizados mediante el software estadístico SPSS, es preciso indicar que se coordinó con la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos para la realización del cuestionario a los trabajadores de distinto vínculo laboral, es de señalar que dicho cuestionario fue consultado a los trabajadores y dijeron que sería muy beneficioso ya que tendría un efecto multiplicador tanto para la institución pública como los trabajadores.

Yuni, y Ariel (2006) Está basado en el escrutinio y difusión en que la antología se haya efectuado por procedimientos aleatorios, en otras palabras, que sea el fruto del azar estadístico o aleatorio; los métodos son de antología y muestreo

estadístico. En la Investigación cuantitativa el propósito de referencia es ejecutar una divulgación a partir de los datos, o sea se ensaya descontextualizar los resultados de las conformidades examinadas al grupo de la población. (pág. 22)

### **3.6 Métodos y análisis de datos**

Ibáñez (2015) es un proceso objetivo mediante el cual se encuentran soluciones a problemas de diversos campos científicos o tecnológicos. (pág.90)

Méndez (2018) señala que el cuestionario se diseña para poder alcanzar los objetivos mediante la creación de dos grandes bloques de preguntas: el bloque 1 contiene varios subgrupos e incluye preguntas cuyas respuestas deben estar bien interrelacionadas. El bloque 2 recopila información que será útil para la clasificación y comparación entre diferentes grupos. (pág. 18)

Díaz de Rada y Vidal (2006) una vez concluida el esmero del cuestionario, es su verificación, efectuándose la misma en la faena de campo, seguidamente luego de responder el cuestionario. El cuestionario y su verificación son fases independientes, la verificación realizada después de la entrevista accede a corregir los errores ocasionados en la culminación del cuestionario, quizá preguntando al entrevistador unas horas después de efectuar la entrevista o pedir la participación del entrevistado para ciertos aspectos puntuales de la entrevista. Si dentro de las primeras horas de la entrevista se corrige los errores es muy efectivo, no teniendo efectividad si se realizara días posteriores. Se le denomina edición y se puntualiza como el transcurso en que las respuestas son examinadas, enmendadas y en ocasiones precodificadas, efectuada el control y rectificación, se procede a elaborar el archivo de datos. (pág. 31, 32).

### **3.7 Aspectos éticos.**

El actual estudio se ha considerado respetar las normas APA, consiguientemente las investigaciones de los distintos libros se ha respetado la autoría del Autor, para

la toma de encuesta por medio del cuestionario se solicitó la autorización a la Gerencia General, quien de acuerdo a sus funciones es el superior en grado de la Oficina de Recursos humanos, siendo la oficina de donde dependen los trabajadores, los mismos que se considerara a trabajadores nombrados, contratados por funcionamiento, contratados por proyectos de inversión, por Contratado Administrativo de Servicios, habiéndose determinado que la toma del cuestionario será de forma virtual con un trato cordial y amable, con la transparencia correspondiente.

Moreno (2010) La APA son las siglas de American Psychological Association, una unidad que publica un manual de publicaciones de la APA para recopilar textos científicos publicados en humanidades y ciencias sociales para su edición, cita, referencia, presentación de tablas y figuras, etc. (pág. 9)

Torres, Zacarías (2016) La Ética es el análisis de la moral, que toda persona tenemos desde diferentes aspectos de la vida y se relaciona con la vida diaria de los seres humanos, es la presentación de la calidad de persona ante la sociedad, en la presente investigación es explicito como resultados científicos y tecnológicos. (pág. 10).

Campomanes (2013) Ética, moral y leyes. Estos son los tres instrumentos que las personas se han dado para que puedan convivir en la sociedad y equilibrar nuestras relaciones con los demás mediante la consecución de nuestras metas personales. (pág.21)

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General.** Determinar la influencia entre los conflictos laborales en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.

**Tabla 1 Relación entre la variable Conflictos Laborales y la variable Productividad**

Nivel de Conflictos Laborales	Nivel de Productividad							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00%	1	0.50%	3	1.50%	4	2.10%
Medio	0	0.00%	10	5.10%	131	67.20%	141	72.30%
Alto	0	0.00%	0	0.00%	50	25.60%	50	25.60%
Total	0	0.00%	11	5.60%	184	94.40%	195	100.00%

**NOTA:** Encuesta aplicada a los servidores públicos del GORE Piura.

#### Interpretación:

Se aprecia en la tabla 1, que la percepción de los servidores, en un 72,3% considera en niveles medios a la variable Conflictos Laborales; cuando la variable Productividad se encuentra en un 67,2% en un nivel alto; en el mismo sentido cuando la variable Conflictos Laborales se ubica en niveles altos con un 25,6%, la variable Productividad en un 25,6% se encuentra en un nivel alto. Deduciéndose que existe una relación directa entre las variables.

**Objetivo Específico 1°.** - Determinar el nivel de conflicto laboral en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021.

**Tabla 2 Nivel de la variable Conflictos Laborales**

<b>Nivel de Conflictos Laborales</b>		
Nivel	f	%
Bajo	4	2.1%
Medio	141	72.3%
Alto	50	25.6%
Total	195	100.0%

**NOTA:** Encuesta aplicada a los servidores públicos del GORE Piura.

#### **Interpretación:**

En la tabla 2, se presenta el nivel de la variable independiente Conflictos Laborales, observando que su nivel de acuerdo a la percepción de los trabajadores es medio con un 72,3% de aceptación; asimismo, se observa que en un 25,6% los servidores la califican como alta; finalmente en un nivel bajo de conflictos se percibe solamente por el 2,1% de la población encuestada.

**Objetivo Específico 2°.** - Determinar el nivel de Productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021.

**Tabla 3 Nivel de la variable Productividad**

<b>Nivel de Productividad</b>		
<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0%
Medio	11	5.6%
Alto	184	94.4%
Total	195	100.0%

**NOTA:** Encuesta aplicada a los servidores públicos del GORE Piura.

**Interpretación:**

En la tabla 3, se presenta el nivel de la variable independiente Productividad, observándose que bajo la percepción de los servidores públicos califican su productividad en un nivel alto en un 94,4%; y en un nivel medio solamente un 5,6%; por lo que se evidencia estándares altos de productividad.

**Objetivo Específico 3°.** - Determinar la Influencia de los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura.

**Tabla 4. Relación entre la dimensión Servicios tecnológicos Óptimos y la variable Productividad**

Nivel Servicios Tecnológicos Óptimos	Nivel de Productividad							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	5	2.60%	5	2.60%
Medio	0	0.00%	10	5.10%	110	56.40%	120	61.50%
Alto	0	0.00%	1	0.50%	69	35.40%	70	35.90%
Total	0	0.00%	11	5.60%	184	94.40%	195	100.00%

**NOTA:** Encuesta aplicada a los servidores públicos del GORE Piura.

#### **Interpretación:**

Se aprecia en la tabla 4, que la percepción de los servidores, en un 61,5% considera en niveles medios a la variable Conflictos Laborales; cuando la variable Productividad se encuentra en un 56,4% en un nivel alto; en el mismo sentido cuando la variable Conflictos Laborales se ubica en niveles altos con un 35,9%, la variable Productividad en un 35,4% se encuentra en un nivel alto. Deduciéndose que existe una relación directa la dimensión Servicios Tecnológicos Óptimos y la variable productividad.



**Objetivo Específico 4°.** - Determinar la Influencia de los horarios de trabajo en exceso en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021.

**Tabla 5. Relación entre la dimensión Horario de Trabajo en Exceso y la variable Productividad**

Nivel de Horario de Trabajo en Exceso	Nivel de Productividad							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00%	2	1.00%	6	3.10%	8	4.10%
Medio	0	0.00%	8	4.10%	124	63.60%	132	67.70%
Alto	0	0.00%	1	0.50%	54	27.70%	55	28.20%
Total	0	0.00%	11	5.60%	184	94.40%	195	100.00%

**NOTA:** Encuesta aplicada a los servidores públicos del GORE Piura.

#### **Interpretación:**

Se aprecia en la tabla 5, que la percepción de los servidores, en un 67,7% considera en niveles medios a la variable Conflictos Laborales; cuando la variable Productividad se encuentra en un 63,6% en un nivel alto; en el mismo sentido cuando la variable Conflictos Laborales se ubica en niveles altos con un 28,2%, la variable Productividad en un 27,7% se encuentra en un nivel alto. Deduciéndose que existe una relación directa la dimensión Horario de Trabajo en Exceso y la variable productividad.

## COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

El estudio para la aplicación de la correlación estadística requiere de pruebas previas como lo es, la prueba de normalidad, considerando la muestra de 195 servidores públicos se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de Conflictos Laborales	,435	195	,000
Nivel de Productividad	,540	195	,000

Nota: Corrección de la significación de Lilliefors

### Interpretación:

Al obtener un valor de Sig. menor a 5%; se considera datos no normales, por lo cual se empleó la estadística no paramétrica, y en este caso particular se empleó del Rho de Spearman.

### Hipótesis general:

**Hi:** Existe una Influencia entre los conflictos laborales y la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura.

**Ho:** No existe una Influencia entre los conflictos laborales y la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura

**Tabla 6. Correlación entre la variable Conflictos Laborales y la variable Productividad**

Correlaciones			Conflictos Laborales	Productividad
Rho de Spearman	Conflictos Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,520**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195

Nota: \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 6; se aprecia que mediante el Rho de Spearman, se ha obtenido el coeficiente de correlación con un valor de 0,520\*\*; el cual señala una correlación positiva, directa y media; asimismo el valor del Sig. (bilateral) ,000; indica un grado de alta significancia entre ambas variables estudiadas. Por lo cual, se infiere que la variable Conflictos laborales influye de manera directa sobre la productividad de los servidores del GORE Piura; en este sentido se **ACEPTA** la hipótesis general; **Hi:** Existe una Influencia entre los conflictos laborales y la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura; y se rechaza la hipótesis nula; **Ho:** No existe una Influencia entre los conflictos laborales y la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura.

### Hipótesis Específica 1°.

**Hi:** Existe una Influencia entre los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.

**Ho:** No existe una Influencia entre los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.

**Tabla 7. Correlación entre la dimensión Servicios tecnológicos Óptimos y la variable Productividad**

Correlaciones				
			Servicios tecnológicos Óptimos	Productividad
Rho de Spearman	Servicios Tecnológicos no Óptimos	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195

Nota: \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 7; se aprecia que mediante el Rho de Spearman, se ha obtenido el coeficiente de correlación con un valor de 0,507\*\*; el cual señala una correlación positiva, directa y media; asimismo el valor del Sig. (bilateral) ,000; indica un grado de alta significancia entre la dimensión y la variable estudiada. Por lo cual, se infiere que la dimensión Servicios Tecnológicos no Óptimos influye de manera directa sobre la productividad de los servidores del GORE Piura; en este sentido se **ACEPTA** la hipótesis específica 1; **Hi:** Existe una Influencia entre los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021; y se rechaza la hipótesis específica 1 nula; **Ho:** No existe una Influencia entre los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.

## Hipótesis Específica 2°.

**Hi:** Existe una Influencia de los horarios de trabajo en exceso en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021

**Ho:** No existe una Influencia de los horarios de trabajo en exceso en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.

**Tabla 8. Correlación entre la dimensión Servicios tecnológicos Óptimos y la variable Productividad**

Correlaciones				
			Horario de Trabajo en Exceso	Productividad
Rho de Spearman	Horario de Trabajo en Exceso	Coefficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	195	195

Nota: \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## Interpretación:

En la tabla 8; se aprecia que mediante el Rho de Spearman, se ha obtenido el coeficiente de correlación con un valor de 0,395\*\*; el cual señala una correlación positiva, directa y baja; asimismo el valor del Sig. (bilateral) igual a ,006; indica un grado de alta significancia entre la dimensión y la variable estudiada. Por lo cual, se infiere que la dimensión Horario de Trabajo en Exceso influye de manera directa sobre la productividad de los servidores del GORE Piura; en este sentido se **ACEPTA** la hipótesis específica 2; **Hi:** Existe una Influencia de los horarios de trabajo en exceso en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021; y se rechaza la hipótesis específica 2 nula; **Ho:** No existe una Influencia de los horarios de trabajo en exceso en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.

## V. DISCUSIÓN

**Respecto al objetivo general**, determinar la influencia entre los conflictos laborales en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021; se ha teorizado por parte de lo que expresa Gonzales (2012), existe el Conflicto Laboral y se considera como un fenómeno frecuente, ya que en el mismo existe en las relaciones laborales dos elementos identificados contrarios, los empresarios y los trabajadores, donde siempre existen intereses contrapuestos (pág. 7). Por otro lado, para Herrera (2013) la productividad dentro de una empresa se expresa mediante la eficiencia al usar los recursos necesarios como el tiempo, el espacio, y la materia energía; a fin de que no se mermen; y realizar las actividades de manera inmediata; actuando con rapidez, apoyándose a la aplicación en técnicas con creatividad; es la asimilación de dos motivos inseparables; ahorro de recurso y velocidad del proceso, para producir o crear. (pág. 17)

En los resultados del estudio, se obtuvo que la percepción de los servidores, en un 72,3% considera en niveles medios a la variable Conflictos Laborales; cuando la variable Productividad se encuentra en un 67,2% en un nivel alto; en el mismo sentido cuando la variable Conflictos Laborales se ubica en niveles altos con un 25,6%, la variable Productividad en un 25,6% se encuentra en un nivel alto. Asimismo, se aprecia que mediante el Rho de Spearman, se ha obtenido el coeficiente de correlación con un valor de 0,520\*\*; el cual señala una correlación positiva, directa y media; asimismo el valor del Sig. (bilateral) ,000; indica un grado de alta significancia entre ambas variables estudiadas. Por lo cual, se infiere que la variable Conflictos laborales influye de manera directa sobre la productividad de los servidores del GORE Piura

Los resultados pueden compararse con los aportes de Concha y López (2020), quienes concluyeron que el teletrabajo se enlaza de modo relevante con el rendimiento laboral, tanto individual como grupal, recomendando que la institución

brinde las condiciones apropiadas y supervise efectivamente las labores de personal; manteniendo de esta manera el nivel de productividad.

**En relación al objetivo específico 1°;** determinar el nivel de conflicto laboral en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021; se parte de los expresado por Alós y Artiles (2002) quienes señalan que el conflicto laboral, pueden tener diferentes acciones; donde la empresa pueda sentir inconvenientes que podrían accionar cuando se desarrolla la producción de distribución, o puede generarse por no realizarse mejoras económicas en las remuneraciones, así como no cumplir con los compromisos asumidos, permitiendo realizar las huelgas como principal fuente de protesta ocasionando los conflictos laborales y accionar de acuerdo a lo que la normatividad laboral les permita hasta llegar a los arbitrajes. (pág. 28)

En los resultados se determinó el nivel de la variable independiente Conflictos Laborales, observando que su nivel de acuerdo a la percepción de los trabajadores es medio con un 72,3% de aceptación; asimismo, se observa que en un 25,6% los servidores la califican como alta; finalmente en un nivel bajo de conflictos se percibe solamente por el 2,1% de la población encuestada.

Dichos resultados se cotejan con los logrado por Peláez (2020) quien concluyó que, en los dos meses de inicio de esta pandemia, en Argentina hubo contexto de restricciones para las organizaciones empresariales y consiguientemente protesta colectiva, la existencia de las mismas en vinculación de una serie de políticas empresariales que tuvieron como objetivo transferir los costos de la crisis económica a otros actores sociales y a la clase trabajadora.

**En relación al objetivo específico 2°;** determinar el nivel de Productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021, se considera el aporte de Botella (2008) quien refiere que para el desempeño y productividad del trabajador debe tenerse en cuenta su Valoración profesional, observando que pueda que el cambio repentino de labores afecte anímicamente para ser productivo en las labores encomendadas. En esta época se ha redescubierto que lo más eficiente de una sociedad, en toda persona, pública o privada, es el de ser capaz

profesionalmente para sus empleados. Al fin y al cabo, todo propósito de crear y gestionar, sólo se generan en las personas, y, es por esta razón, que una comunidad funcione, dependerá de que las personas tengan capacidad de gestionar y potencien adecuadamente los demás medios beneficiosos.

En los resultados, se presenta el nivel de la variable independiente Productividad, observándose que bajo la percepción de los servidores públicos califican su productividad en un nivel alto en un 94,4%; y en un nivel solamente un 5,6%; por lo que se evidencia estándares altos de productividad.

Estos resultados se cotejan con los alcanzados por Torres (2020) quien determinó que el nivel de productividad fue medido como 36.67% alto, 36.67 medio y 26.67 bajo. Asimismo, Muñoz (2020), en sus resultados delineó una propuesta denominada ET-GORE-Lambayeque, con el propósito de mejorar la productividad de los colaboradores, que consta de 4 métodos iniciales: que son: Estrategias de Inteligencia emocional, estrategias de comunicación interna, estrategia en el desarrollo personal y profesional y estrategias de las Tics.

**Refiriéndose al objetivo específico 3°;** determinar la Influencia de los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura; se parte de lo que ha teorizado respecto a la dimensión Servicios Tecnológicos no óptimos, refiriéndose específicamente al Internet; el mismo o que se requiere de una banda ancha para que puedan trabajar con fluidez, así como en el mismo domicilio convertido en centro laboral, también los hijos del trabajador desarrollan sus clase virtuales y esto de acuerdo a la cantidad de hijos que vivan en casa, se debe contar con internet de mucha más capacidad de banda ancha, debido a que la gran mayoría de personas solo contratan servicios mínimos para el funcionamiento de un solo equipo informático, y hoy en día con la pandemia el uso es mucho más necesario y origina un conflicto al trabajador porque tendría que solicitar un nuevo servicio acorde a su necesidad y consiguientemente con un costo más elevado (Inter American Development Bank, 2016).



En los resultados del estudio, se aprecia que la percepción de los servidores, en un 61,5% considera en niveles medios a la variable Conflictos Laborales; cuando la variable Productividad se encuentra en un 56,4% en un nivel alto; en el mismo sentido cuando la variable Conflictos Laborales se ubica en niveles altos con un 35,9%, la variable Productividad en un 35,4% se encuentra en un nivel alto. También, se observó mediante el Rho de Spearman, que el coeficiente de correlación obtuvo un valor de 0,507\*\*; el cual señala una correlación positiva, directa y media; asimismo el valor del Sig. (bilateral) ,000; indica un grado de alta significancia entre la dimensión y la variable estudiada. Por lo cual, se infiere que la dimensión Servicios Tecnológicos no Óptimos influye de manera directa sobre la productividad de los servidores del GORE Piura.

Estos resultados se comparan con los obtenidos por Reque (2020), quien concluyó que existe la necesidad de implementarlo dentro de la Ley de Teletrabajo N° 30036, y ha observado las siguientes limitaciones, dificultad en teletrabajo y distante y la otra restricción de privación de los sistemas de programación para que pueda desarrollar sus labores como si fuera de asistencia a su centro de labor.

**En cuestión del objetivo específico 4°;** determinar la Influencia de los horarios de trabajo en exceso en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021; se considera lo que señala De Dios (2019), quien indica 7 graves efectos del exceso de trabajo Está absolutamente manifestado que la exageración del empleo -la obligación de la ocupación a partir de un cierto punto- decrece la productividad y extiende los costes a largo plazo. Es así porque un empleado agotado rinde menos y no es raro que a medio o largo plazo enferme. Así, el empresario obedecerá hacerse cargo todo o una parte del coste de esta carencia remunerada. En su momento, desde la posición del colaborador, las horas superiores consiguen originar más ingresos, pero afectan su efectividad y su atributo de vida.

En los resultados obtenidos, se determinó que la percepción de los servidores, en un 67,7% considera en niveles medios a la variable Conflictos Laborales; cuando

la variable Productividad se encuentra en un 63,6% en un nivel alto; en el mismo sentido cuando la variable Conflictos Laborales se ubica en niveles altos con un 28,2%, la variable Productividad en un 27,7% se encuentra en un nivel alto. Además, se aprecia que mediante el Rho de Spearman, se ha obtenido el coeficiente de correlación con un valor de 0,395\*\*; el cual señala una correlación positiva, directa y baja; asimismo el valor del Sig. (bilateral) igual a ,006; indica un grado de alta significancia entre la dimensión y la variable estudiada. Por lo cual, se infiere que la dimensión Horario de Trabajo en Exceso influye de manera directa sobre la productividad de los servidores del GORE Piura

Estos resultados se cotejan con los obtenidos por Cortez, Henao y Osorio (2020), quienes concluyen que una cierta cantidad de colaboradores de la ciudad de Bogotá aun no realizan un equiparamiento de la acción mutua que se expone entre la vida activa y la privada en la escena de una labor distante durante la pandemia covid-19, se encontró presión entre el mundo activo y el mundo privado, que aparecieron para poner en funcionamiento el aislamiento forzoso y la labor distante es una muestra de los colaboradores ubicados en Bogotá, Colombia.

## **VI. CONCLUSIONES**

Existe influencia entre la variable Conflictos Laborales y la variable Productividad, el nivel de correlación es positivo, directo y medio. Asimismo, existe una semejanza cuando la percepción de los servidores se encuentra en niveles altos, para ambas variables.

El nivel de la variable Conflictos Laborales, se aprecia con mayor representatividad en un nivel medio, evidenciando que las condiciones actuales de modalidad de trabajo, no son las óptimas generando malestar en los servidores.

El nivel de la variable Productividad, se aprecia con mayor representatividad y casi en su totalidad en un nivel alto, evidenciando que los servidores, a pesar de no contar con las condiciones propicias para un adecuado desempeño, deben cumplir con sus metas y obligaciones laborales.

Existe influencia entre la dimensión Servicios Tecnológicos no Óptimos y la variable Productividad, el nivel de correlación es positivo, directo y medio. También, existe una semejanza cuando la percepción de los servidores se encuentra en niveles altos, tanto para la dimensión como la variable.

Existe influencia entre la dimensión Horarios de Exceso de Trabajo y la variable Productividad, el nivel de correlación es positivo, directo y bajo. Además, existe una semejanza cuando la percepción de los servidores se encuentra en niveles altos, tanto para la dimensión como la variable.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los funcionarios y personal directivo del Gore Piura, especialmente a la oficina de recursos humanos, generar soluciones prontas y propicias a los conflictos generados a raíz de este contexto de pandemia, entre las diferentes áreas; además de brindar los recursos y facilidades necesarias, para que el personal que brinda teletrabajo, pueda cumplir satisfactoriamente con sus actividades laborales.

Se recomienda al personal de la oficina de recursos humanos, planificar de manera óptima la coordinación de las áreas conexas, evitando generar ambientes laborales no habituales, por efectos del estrés, carga laboral y salud de los servidores.

El personal de recursos humanos debe dotar y dar las facilidades a los servidores, que están laborando bajo la modalidad de teletrabajo o semipresencial, ya que algunos han asumido cargas laborales de otros compañeros, de los recursos necesarios para un adecuado desempeño.

A los funcionarios de las diferentes áreas, en coordinación con el personal de la Oficina de Recurso Humanos y las áreas de programación y sistemas, deben habilitar aplicaciones y herramientas informáticas que permitan una rápida comunicación y entrega de informes, entre los servidores bajo la modalidad de teletrabajo de tal forma que no influya en sus desempeños y por ende en la productividad.

A los funcionarios de las diferentes áreas, considerar que la carga laboral y los retrasos generados por entrega de informes, ya que las responsabilidades de muchos servidores se han duplicado, y están asumiendo roles que trasgreden su vida familiar, en esta modalidad de teletrabajo, influyendo en la productividad de los servidores.

## REFERENCIAS

- Almendros, E. (2020). *La comunicación interna, un aliado para el teletrabajo*. Observatorio de Recursos Humanos.  
<https://www.observatoriorh.com/opinion/la-comunicacion-interna-un-aliado-para-el-teletrabajo.html>
- Alós Ramón, Artiles, Antonio (2002). *Las Teorías del conflicto y negociación laboral: una perspectiva sociológica*. La Universidad Virtual.  
[https://books.google.com.pe/books?id=INmP0fx7390C&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=INmP0fx7390C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Basualdo, Arturo (2012). *Las horas extras en el sector público a propósito del primer pleno jurisdiccional supremo laboral* (Pag. 9). Blog en consultas legales.  
[http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/222/2012/12/horas\\_extras\\_-\\_sector\\_publico.pdf](http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/222/2012/12/horas_extras_-_sector_publico.pdf)
- Basualdo, Peláez (2020). *Documento de Trabajo “Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020)”*. CIC CONICET-FLACSO IICSAL  
<https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2020/07/Procesos-de-conflictividad-laboral-COVID-19-V-Basualdo-y-P-Pelaez.pdf>
- Bishop, K. (2 de Julio de 2020). *Teletrabajo y coronavirus*. BBC Future.  
<https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>
- Botella Jorge (2008). *Valoración Profesional*. Papeles para el progreso.  
<http://www.papelesparaelprogreso.com/numero38/3803.html>
- Calderón, Jilly; Alzamora, Luis (2010). *Investigación científica para la tesis de Posgrado*. Editorial: LULU International.  
[https://books.google.com.pe/books?id=pjFOAgAAQBAJ&pg=PT49&dq=variables+y+operacionalizaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj9tuWF\\_cHxAhWImGoFHQYrAxoQ6AEwBXoECAsQAg#v=onepage&q=variables%20y%20operacionalizaci%C3%B3n&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=pjFOAgAAQBAJ&pg=PT49&dq=variables+y+operacionalizaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj9tuWF_cHxAhWImGoFHQYrAxoQ6AEwBXoECAsQAg#v=onepage&q=variables%20y%20operacionalizaci%C3%B3n&f=false)
- Campomanes, Enrique (2013). *Ética, Moral y Leyes* (pag. 21). Editorial Universitaria

Ramón Areces.

[https://books.google.com.pe/books?id=aiQbDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=la+etica&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=la%20etica&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=aiQbDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=la+etica&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=la%20etica&f=false)

Concha Edwin, López Beverly (2020). *Teletrabajo y desempeño laboral en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en la ciudad de Piura*, 2020. Repositorio UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58733/Concha\\_BED-L%20L%C3%B3pez\\_RFB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58733/Concha_BED-L%20L%C3%B3pez_RFB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cortez, Henao, Osorio (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Javeriana.edu.co.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%CC%81s%20%20Nicolas%20Henao%20%20Valentina%20Osorio%20%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Dios, Sergio (2019). *7 graves efectos del exceso de trabajo*. Artículo La mente es maravillosa

<https://lamenteesmaravillosa.com/7-graves-efectos-del-exceso-trabajo/De>

Gregorio, José (2007). *Macroeconomía Intermedia*. Editora Maria Fernando Castillo

<https://books.google.com.pe/books?id=VXrSHa7PJb0C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

Díaz de Rada, Vidal (2006). *Preparación de los datos para el análisis*. Editorial UOC.

[https://books.google.com.pe/books?id=xk7l9MCJZF5C&printsec=frontcover&dq=preparacion+de+datos+-+vidal+\(2006\)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiK\\_uqRqMLxAhWlnWoFHRPtAp0Q6AF6BAglEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=xk7l9MCJZF5C&printsec=frontcover&dq=preparacion+de+datos+-+vidal+(2006)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiK_uqRqMLxAhWlnWoFHRPtAp0Q6AF6BAglEAI#v=onepage&q&f=false)

E. Castillo, J. Coñajagua (2019). *Computo*. ICOMPUTO.COM

[https://www.icomputo.com/p/computo.html#que\\_es\\_un\\_equipo\\_de\\_computo](https://www.icomputo.com/p/computo.html#que_es_un_equipo_de_computo)

Fragua, Cristina (2016). *Las habilidades del trabajador 2020*. ORH Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión, S.L.

<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/las-habilidades-del-trabajador-de-2020.html>78

Fuentelsaz, Carmen; Icart Isern, Maria; Pulpón Anna (2006) (pag 55). *Elaboración y Presentación de un Proyecto de Investigación y Tesina, Población*.

UB Salud Publica, 1.

<https://books.google.com.pe/books?id=5CWKWi3woi8C&pg=PA55&dq=poblacion+y+muestra&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwig9buyiMLxAhWKnGoFHYffD0oQ6AEwAnoECAsQAg#v=onepage&q=poblacion%20y%20muestra&f=false>

Garcia, Fernando (2004) (pag. 19). *El Cuestionario recomendaciones Metodológicas para el diseño de cuestionarios, la encuesta*. Editorial Limusa, S. A.

[https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Garcia, Fernando (2004) (pag. 29) *El Cuestionario recomendaciones Metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Editorial Limusa, S. A.

[https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Garro, V., y Palos, P. (8 de March de 2020). *Retos del teletrabajo en tiempos de coronavirus*. THE CONVERSATION. Academic rigor, journalistic flair.

The conversation. <https://theconversation.com/retos-deltaeletrabajo-en-tiempos-de-coronavirus-133098>

Gonzales, Manuel (2012) (pag. 7). *Gestión de conflictos laborales*. Innovación y Cualificación,

[https://books.google.com.pe/books?id=m5QSPtILhJ0C&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=m5QSPtILhJ0C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Garcia, Maria Francisco (enero 2018). *La importancia de respetar el horario de trabajo*. S.L. Fact Checked.

<https://mejorconsalud.as.com/la-importancia-respetar-horario-trabajo/>

Herrera, López (2013). *Productividad*. Palibrio LLC.

[https://books.google.com.mx/books?id=ObSOAgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=ObSOAgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández, Francisco (2002); (Pag. 260, 263, 264). *Fundamentos de epidemiología*. EUNED. Editorial Universidad Estatal a Distancia.

[https://books.google.com.pe/books?id=vu7xOb6X\\_qkC&pg=PA260&dq=variable+y+operacionalizacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj55O63zMLxAhW2nWoFHa9TDUoQ6AEwAnoECAYQAg#v=onepage&q=variable%20y%20operacionalizacion&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=vu7xOb6X_qkC&pg=PA260&dq=variable+y+operacionalizacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj55O63zMLxAhW2nWoFHa9TDUoQ6AEwAnoECAYQAg#v=onepage&q=variable%20y%20operacionalizacion&f=false)

Ibáñez José (2015). *El método, técnicas e instrumentos de la Investigación*. Editorial DYKINSON.

[https://books.google.com.pe/books?id=ggTdBAQAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodos+y+tecnicas+de+investigacion&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=metodos%20y%20tecnicas%20de%20investigacion&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ggTdBAQAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodos+y+tecnicas+de+investigacion&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodos%20y%20tecnicas%20de%20investigacion&f=false)

Inegi (2011). *Diseño de la muestra en proyectos de encuesta*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía – México.

<https://books.google.com.pe/books?id=h77ODwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=muestra+y+muestreo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjUzpy0j8LxAhVpmWoFHXyvDRoQ6AEwCHoECAoQAQAg#v=onepage&q=muestra%20y%20muestreo&f=false>

Inter-American Development Bank (2016). *El acceso a internet de banda ancha*. IDB. Inter-American Development Bank.

<https://publications.iadb.org/publications/english/document/Inter-American-Development-Bank-Annual-Report-2016-The-Year-in-Review.pdf>

Irigoyen, Muñoz (2020). *Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque*. Repositorio UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53237>



- Krizia Panamá (2020), (pag. 20). *Internet y derechos económicos, sociales y culturales*. Asociación para el Proceso de las Comunicaciones.  
[https://www.alainet.org/sites/default/files/alem521\\_edicion\\_digital\\_final.pdf](https://www.alainet.org/sites/default/files/alem521_edicion_digital_final.pdf)
- Lamarca María Jesús (julio 2018). *Servicios de Internet*. Blog el Cultural de la Puerta.  
[http://hipertexto.info/documentos/serv\\_internet.htm](http://hipertexto.info/documentos/serv_internet.htm)
- Martínez, Conrado (2017). “*con la información adecuada, es mucho más fácil tomar una decisión acertada*”. 1,000 empresas de Baleares.  
<https://mas.diariodemallorca.es/1000-empresas-de-baleares/con-la-informacion-adecuada-es-mucho-mas-facil-tomar-una-decision-acertada/>
- Mejía, Tatiana 82018). *Investigación correlacional*. Artículo  
<file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20Correlacional.pdf>
- Méndez Suárez, Mariano (2018) (pag. 18). *Análisis de datos con R, Estructura del Cuestionario*. ESIC EDITORIAL.  
[https://books.google.com.pe/books?id=SnhJDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=M%C3%A9todos+y+an%C3%A1lisis+de+datos&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=M%C3%A9todos%20y%20an%C3%A1lisis%20de%20datos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=SnhJDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=M%C3%A9todos+y+an%C3%A1lisis+de+datos&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=M%C3%A9todos%20y%20an%C3%A1lisis%20de%20datos&f=false)
- Moreno, Francisco; (2010). *Estilo APA en acción*, (pag. 9). Editorial Universidad del Norte  
[https://books.google.com.pe/books?id=ULBJDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+normas+APA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiLzsCjssLxAhUVmWoFHdN\\_CVw4ChDoATAHegQIBhAC#v=onepage&q=que%20son%20normas%20APA&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ULBJDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+normas+APA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiLzsCjssLxAhUVmWoFHdN_CVw4ChDoATAHegQIBhAC#v=onepage&q=que%20son%20normas%20APA&f=false)
- Muñoz, Encarni (2017). *como se define el ambiente trabajo ideal*. Mundo de Psicólogos.  
<https://www.mundopsicologos.com/articulos/como-se-define-el-ambiente-de-trabajo-ideal>
- Naresh K. Malhotra (2004) (pag. 10). *Elaboración de Diseño de Investigación. Investigación de Mercados*. 4ta Edición.

<https://books.google.com.pe/books?id=SLmEbIVK2OQC&pg=PA98&dq=Tipo+y+dise%C3%B1o+de+Investigaci%C3%B3n.&hl=es&sa=X&ved=2ahUK Ewit4r2pycLxAhW2nWoFHa9TDUoQ6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=Tipo%20y%20dise%C3%B1o%20de%20Investigaci%C3%B3n.&f=false>

Naupas, Marcelino; Valdivia, Raúl, Palacios, Jesús; Romero, Hugo 5ta Edición (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (Pag. 261). Ediciones de la U.

<https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&pg=PA261&dq=operacionalizaci%C3%B3n+de+variables&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj7hLm9g8LxAhWLk2oFHZfkBn4Q6AEwB3oECAsQAg#v=onepage&q=operacionalizaci%C3%B3n%20de%20variables&f=false>

Neil J. Salkind 3era Edición (1999). *Criterio de Validez*. Prentice Hall-México.

<https://books.google.com.pe/books?id=3ulW0vVD63wC&pg=PA126&dq=criterio+de+validez+en+la+investigacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj9ZW4rsLxAhWQmWoFHe1gC9gQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=criterio%20de%20validez%20en%20la%20investigacion&f=false>

Observatorio de la OIT. *La COVID-19 y el mundo del trabajo*. 1ª edición

[http://oit.org/wcm/5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_739158.pdf](http://oit.org/wcm/5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf)

Pascual, Gil (2016). *Técnicas e instrumentos para la recogida de Información*. Universidad Nacional a Distancia.

[https://books.google.com.pe/books?id=ANrkDAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=las+tecnicas+en+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=las%20tecnicas%20en%20la%20investigacion&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ANrkDAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=las+tecnicas+en+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=las%20tecnicas%20en%20la%20investigacion&f=false)

Paxton Robert (November 20, 2017). *Teoría de los conflictos laborales*. eHow

[https://www.ehowenespanol.com/teorias-conflictos-laborales-info\\_202731/](https://www.ehowenespanol.com/teorias-conflictos-laborales-info_202731/)

Reque, Angie (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales*. Repositorio U

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58733>

Ropero, Sandra (2020). *La energía Eléctrica*. Ecología Verde.

[https://www.ecologiaverde.com/que-es-la-energia-electrica-y-ejemplos-2717.html#anchor\\_0](https://www.ecologiaverde.com/que-es-la-energia-electrica-y-ejemplos-2717.html#anchor_0)

Thorner, V. (2020). *From a Distance*. Blog Valentina Thorner.

<https://valentinathorner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>

Torres, Indira (2020). Clima laboral y la productividad de los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede el Dorado, 2020

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53833>

Torres, Zacarías (2016). *La Ética*. Primera edición Ebook- México 2014

[https://books.google.com.pe/books?id=yNThBAAQBAJ&pg=PA149&dq=Torres,+Zacar%C3%ADas+\(2016\)+La+%C3%89tica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjyvfSRqcLxAhWrm2oFHUSiDxIQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=Torres%2C%20Zacar%C3%ADas%20\(2016\)%20La%20%C3%89tica&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=yNThBAAQBAJ&pg=PA149&dq=Torres,+Zacar%C3%ADas+(2016)+La+%C3%89tica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjyvfSRqcLxAhWrm2oFHUSiDxIQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=Torres%2C%20Zacar%C3%ADas%20(2016)%20La%20%C3%89tica&f=false)

Toyama Miyagusuku Jorge– 2020). *Los Nuevos conflictos jurídicos laborales*. Revista Indexada.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/23153/22172>

Villarreal, Jaime (2000) (pag. 17). *Cucunuba modelo para un desarrollo sostenible*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.

[https://books.google.com.pe/books?id=LOpB\\_Y6eKd4C&pg=PA17&dq=T%C3%A9cnicas+e+Instrumentos+de+recolecci%C3%B3n+de+datos.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj81YGBwsLxAhWsmGoFHfGZCkoQ6AEwA3oECAUQAg#v=onepage&q=T%C3%A9cnicas%20e%20Instrumentos%20de%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=LOpB_Y6eKd4C&pg=PA17&dq=T%C3%A9cnicas+e+Instrumentos+de+recolecci%C3%B3n+de+datos.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj81YGBwsLxAhWsmGoFHfGZCkoQ6AEwA3oECAUQAg#v=onepage&q=T%C3%A9cnicas%20e%20Instrumentos%20de%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos.&f=false)

Yuni José; Ariel, Claudio (2006) (pág. 22). *Procedimientos*. Editorial Brujas. Volumen 2.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

Yuni José; Ariel, Claudio (2006) (pág. 25) *Muestras Probabilísticas*. Editorial Brujas Volumen 2.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

## **ANEXOS**

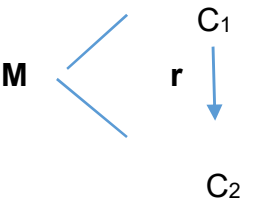
## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Influencia de los conflictos laborales y la productividad, en época de pandemia en el Gobierno Regional de Piura, 2021

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1 <b>Conflictos Laborales</b>	Gonzales, Manuel (2012) Existe el Conflicto Laboral y se considera como un fenómeno frecuente, ya que en el mismo existe en las relaciones laborales dos elementos identificados contrarios, los empresarios y los trabajadores, donde siempre existen intereses contrapuestos (pág. 7).	La variable de conflictos laborales se define operacionalmente mediante las siguientes dimensiones: falta de servicios tecnológicos no óptimos, horario de trabajo en exceso,	Servicios tecnológicos no óptimos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Internet</li> <li>• Equipo de cómputo.</li> <li>• Energía Eléctrica</li> </ul>	Ordinal
			Horario de Trabajo en exceso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar fuera del horario de Trabajo.</li> <li>• No pago de horas extras</li> </ul>	

Variable 2 <b>Productividad</b>	Galindo, Mariana y Viridiana Ríos (2015) "Productividad" La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo.	La variable de Productividad se define operacionalmente mediante las siguientes dimensiones: Trabajo remoto	Trabajo Remoto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad del trabajador.</li> <li>• Ambiente adecuado.</li> <li>• Información adecuada.</li> <li>• Valoración profesional.</li> </ul>	Ordinal
------------------------------------	---	---	----------------	---	---------

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título:</b> Influencia de los conflictos laborales y la productividad, en época de pandemia en el Gobierno Regional de Piura, 2021.			
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b>
<b>Problema general</b> <b>¿Influye los conflictos laborales en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021?</b>	<b>Objetivo general</b> Determinar la influencia entre los conflictos laborales en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021	<b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> Existe una Influencia entre los conflictos laborales y la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura  <b>Ho:</b> No existe una Influencia entre los conflictos laborales y la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura	<b>MÉTODO:</b> Cuantitativo <b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Básico <b>DISEÑO:</b> Correlacional Causal <b>Esquema:</b> 
<b>Problemas específicos</b> <b>¿Cómo influye el nivel de conflicto laboral en época de pandemia en el Gobierno Regional, 2021?</b>	<b>Objetivos específicos</b> Determinar el nivel medio de conflicto laboral en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021.	<b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hi:</b> Existe un nivel medio de conflicto laboral en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.  <b>Ho:</b> No existe un nivel medio de conflicto laboral en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.	<b>Donde:</b> M = Trabajadores GRP. C1 = Conflictos Laborales C2 = Productividad r = Relación <b>Población</b> 381 trabajadores

¿Cómo influye el nivel de Productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional, 2021?	Determinar el nivel medio de Productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021.	<p><b>Hi.</b> Existe un nivel medio de productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.</p> <p><b>Ho:</b> No existe un nivel medio de productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.</p>	<p><b>Muestra</b> Muestra 195= 51.18 %</p> <p><b>Muestreo</b> Probabilístico</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p>
¿Cómo influye los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021?;	Determinar la Influencia de los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura.	<p><b>Hi:</b> Existe una Influencia entre los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.</p> <p><b>Ho:</b> No existe una Influencia entre los servicios tecnológicos no óptimos en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.</p>	
¿Cómo Influye los horarios de trabajo en exceso en la Productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021?	Determinar la Influencia de los horarios de trabajo en exceso en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura 2021.	<p><b>Hi:</b> Existe una Influencia de los horarios de trabajo en exceso en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021</p> <p><b>Ho:</b> No existe una Influencia de los horarios de trabajo en exceso en la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura, 2021.</p>	



## ANEXO 4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO

#### INFLUENCIA DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD EN ÉPOCA DE PANDEMIA EN EL GOBIERNO REGIONAL PIURA.

Estimado Servidor Público el presente cuestionario, es una herramienta de medición de los Conflictos laborales y la Productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura; teniendo como objetivo conocer la percepción que tienen los trabajadores al desarrollar sus labores de forma presencial o trabajo remoto.

La información que se emite en el presente cuestionario es estrictamente confidencial y anónimo; siendo solo de mi conocimiento en calidad de investigador del presente estudio.

**Sexo:** Masculino ☐ Femenino ☐  
**Vínculo Laboral:** Nombrado ☐ Contratado: Serv. Personales ☐ CAS. ☐

**Modalidad Laboral:** Presencial ☐ Trabajo remoto ☐

Indicación: Leer los enunciados y marque con una (X) lo que considere pertinente, según la escala señalada:

<b>1= Nunca</b>	<b>2= Casi Nunca</b>	<b>3= A veces</b>	<b>4= Casi siempre</b>	<b>5= Siempre.</b>
-----------------	--------------------------	-------------------	----------------------------	--------------------

#### CONFLICTO LABORAL

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Servicios Tecnológicos no óptimos</b>					
<b>1</b>	¿Consideras que son óptimos los servicios tecnológicos en tu centro labora en época de pandemia?					
<b>2</b>	¿Dispones de acceso a herramientas tecnológicas, para desarrollar tu trabajo en época de pandemia?					

<b>3</b>	¿Sientes que el internet en época de pandemia, es el adecuado para cumplir con tus metas laborales?					
<b>4</b>	¿Consideras en esta pandemia que tu equipo de cómputo, es el adecuado para desarrollar tus labores?					
<b>5</b>	¿Al desarrollar tus labores de manera remoto, consideras tener un perjuicio económico por exceso de energía eléctrica?					
	<b>Horario de trabajo en exceso</b>					
<b>6</b>	¿Expresas estar satisfecho con tu horario de trabajo en esta pandemia?					
<b>7</b>	¿Percibes que te afecta, en esta pandemia realizar labores fuera del horario de trabajo?					
<b>8</b>	¿Consideras discriminación en época de pandemia el no pago de horas extras?					
<b>9</b>	¿Consideras tener conflictos laborales en esta pandemia en tu centro de trabajo?					
<b>10</b>	¿En tiempo de pandemia, recibes los mismos derechos laborales que otros trabajadores?					

## PRODUCTIVIDAD

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Trabajo Remoto</b>					
<b>11</b>	¿Consideras que en época de pandemia debe tener habilidad el trabajador para desarrollar sus labores?					
<b>12</b>	¿Percibes que en época de pandemia la habilidad del trabajador es importante para aplicar las herramientas tecnológicas?					

<b>13</b>	¿Consideras que en esta pandemia, el trabajador para desarrollar su trabajo remoto debe tener un ambiente adecuado?					
<b>14</b>	¿Dispones de un ambiente adecuado en tu casa, para desarrollar las labores de trabajo remoto?					
<b>15</b>	¿Consideras que debe brindarse al trabajador una Información adecuada para desarrollar sus labores?					
<b>16</b>	¿Consideras que la entrega de una información adecuada influye en tu rendimiento para realizar su trabajo remoto?					
<b>17</b>	¿Consideras que en época de pandemia el trabajador tiene una Valoración profesional en su centro laboral?					
<b>18</b>	¿ Consideras que la valoración profesional del trabajador en época de pandemia va permitir mejorar su productividad en su centro de trabajo?					
<b>19</b>	¿Percibes que, en época de pandemia tu centro de trabajo tiene productividad?					
<b>20</b>	¿ Consideras que el trabajo remoto en época de pandemia va afectar la productividad de los trabajadores?					

### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo **JUAN JOSE SAAVEDRA OLIVOS**, identificado con DNI N° 03874808; registrado en SUNEDU de Profesión Licenciado en Educación Primaria; desempeñándome actualmente como Docente Escuela Posgrado UCV en Piura, por medio de la presente hago constar que he revalidado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTES	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					x
2. Objetividad					x
3. Actualidad					x
4. Organización					x
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad					x
7. Consistencia					x
8. Coherencia					x
9. Metodología					x

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los diez días del mes de junio del 2021.

Apellidos y Nombres: SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE

DNI : 03874808

Especialidad : Dr. EN EDUCACION.

Email : judasaape@hotmail.com

  
JUAN JOSE SAAVEDRA OLIVOS  
DOCTOR EN EDUCACION

TEMA DE TESIS "INFLUENCIA DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD EN EPOCA DE PANDEMIA  
EN EL GOBIERNO REGIONAL PIURA, 2021".

FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Contenidos	Deficiente 4-10			Regular 11-15			Buena 16-20			Muy Buena 21-25			Excelente 26-30			Subtotal
ASPECTOS DE VALUACION																	
1. Claridad	Esta	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Formulada con un lenguaje apropiado																
	concreta																
2. Objetividad	Esta																
	formulada en conclusiones convalidas																
	Aborda el enfoque teórico abordado en la																
3. Actualidad	investigación																
	Existe una organización lógica entre sus ideas																
	aborda en la																
4. Organización	investigación																
	Existe una organización lógica entre sus ideas																
	aborda en la																
5. Suficiencia	Comprende las ideas y argumentos necesarios en conflicto y resuelto																
	Aborda en la																
	investigación																
Intencionalidad	Adecuada para resolver																
	Aborda en la																
	investigación																



### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo **FROILAN CHERO GONZALES**, identificado con DNI N° 02806800; registrado en SUNEDU de ocupación Ingeniero Industrial; desempeñándome actualmente como Especialista Administrativo del Gobierno Regional Piura, por medio de la presente hago constar que he revalidado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTES	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los diez días del mes de junio del 2021.

Apellidos y Nombres: CHERO GONZALES FROILAN.

DNI : 02806800

Especialidad : Ingeniero Industrial

Email : fchero1hotmail.com

  
 Ing. Froilan Chero Gonzales  
 Mg. Gestión Pública  
 CIP N° 108807

FROILAN CHERO GONZALES  
 Magister en Gestión Pública.

**TEMA DE TESIS: "INFLUENCIA DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD EN ÉPOCA DE PANDEMIA EN EL GOBIERNO REGIONAL PURA".**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Indicadores	Califica	Deficiente 01-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy Buena 61-80	Excelente 81-100	OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		01-20	21-40	41-60	61-80	81-100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	01-20	21-40	41-60	61-80	81-100	
2. Objetividad	Esta expresado en conclusiones observables	01-20	21-40	41-60	61-80	81-100	X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación	01-20	21-40	41-60	61-80	81-100	X
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems	01-20	21-40	41-60	61-80	81-100	X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad	01-20	21-40	41-60	61-80	81-100	X



[illegible]

instrumentos. Este instrumento, sin embargo, es de la familia, el tipo de los instrumentos que se

Worms from *A. agilis*



**Telefon**



**Mq. Frodin Chap. Gendreau**

[illegible]

## References

**Abstract**



1



### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo **CLAUDIA FIORELLA JUAREZ CASTILLO**, identificada con DNI N° 43486063; registrado en SUNEDU de ocupación Contador Público Colegiado; desempeñándome actualmente como Asistente de Contabilidad en la Dirección Regional de Agricultura – Piura, por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

INSTRUMENTOS	DEFICIENTES	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad, firmo la presente en la ciudad de Piura a los diez días del mes de junio del 2021.

Apellidos y Nombres: JUAREZ CASTILLO CLAUDIA FIORELLA

DNI : 43486063

Especialidad : Contador Público Colegiado

Email : claudiajuarez25@gmail.com

  
\_\_\_\_\_  
CLAUDIA FIORELLA JUAREZ CASTILLO  
Maestra en Gestión Pública.



**TEMA DE TESIS "INFLUENCIA DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD EN EPOCA DE PANDEMIA  
EN EL GOBIERNO REGIONAL PIURA".**

**FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACION ES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X						

[illegible]

**Instrucciones:** Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia de los instrumentos que se están validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y Apellidos:

Mg. Claudia Fiorella Juárez Castillo

DNL.

43486063

**Telefono.**

944407008

Email:

claudiajuarez25@gmail.com

FIRMA.



## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo **MERY MARISOL SILVA MORALES**, identificada con DNI N° 40980838; registrado en SUNEDU de ocupación Licenciado en Ciencias Administrativas; desempeñándome actualmente como Licenciada en Administración con contratos Civiles por medio de la presente hago constar que he revalidado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

INSTRUMENTOS	DEFICIENTES	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					
2. Objetividad					
3. Actualidad					
4. Organización					
5. Suficiencia					
6. Intencionalidad					
7. Consistencia					
8. Coherencia					
9. Metodología					

En señal de conformidad, firmo la presente en la ciudad de Piura a los diez días del mes de junio del 2021.

Apellidos y Nombres: SILVA MORALES MERY MARISOL

DNI : 40980838

Especialidad : Licenciado en Ciencias Administrativas.

Email : merymary266@hotmail.com

MERY MARISOL SILVA MORALES  
Magister en Gestión Pública.

**TEMA DE TESIS "INFLUENCIA DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD EN EPOCA DE PANDEMIA  
EN EL GOBIERNO REGIONAL PIURA".**

**FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACION ES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																						X	NINGUNA			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																						X	NINGUNA			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																						X	NINGUNA			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus temas																						X	NINGUNA			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																						X	NINGUNA			

[illegible]

**Instrucciones:** Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia de los instrumentos que se están validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y Apellidos

Mg. Mery Marisol Silva Morales

DNI.

40980838

**Telefano.**

969177234

Email:

Merymary266@hotmail.com

*Ming Shao*

### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo **ROSA ANA ZAPATA QUEVEDO**, identificada con DNI N° 02807153; registrado en SUNEDU de ocupación Contador Público Colegiado; desempeñándome actualmente como Especialista Administrativo, por medio de la presente hago constar que he revalidado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de investigación. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

INSTRUMENTOS	DEFICIENTES	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad, firmo la presente en la ciudad de Piura a los diez días del mes de junio del 2021.

Apellidos y Nombres : ROSA ANA ZAPATA QUEVEDO

DNI : 02807153

Especialidad : Contador Público Colegiado

Email : rosat321@hotmail.com



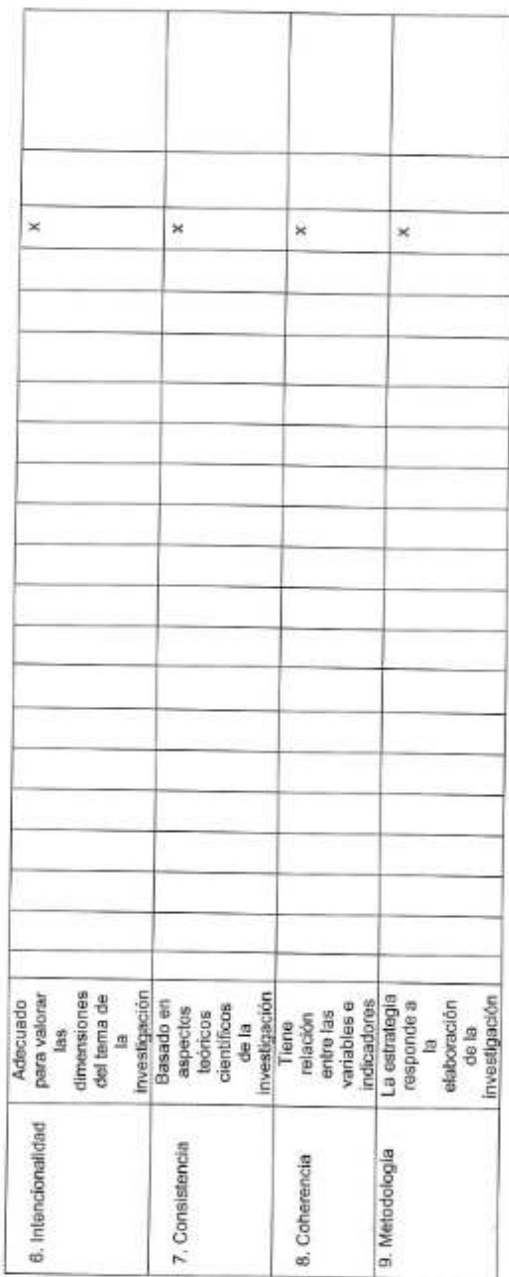
ROSA ANA ZAPATA QUEVEDO  
Magister en Gestión Pública.



**"INFLUENCIA DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD EN EPOCA DE PANDEMIA  
EN EL GOBIERNO REGIONAL PIURA".**

**FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO QUE MIDE LOS CONFLICTOS LABORALES**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACION ES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la Investigación																				X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X						



**Instrucciones:** Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia de los instrumentos que se están validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Mg. Rosa Ana Zapata Quevedo.

02807153

971317986

rosat321@hotmail.com

FIRMA

"INFLUENCIA DE LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD EN EPOCA DE PANDEMIA  
EN EL GOBIERNO REGIONAL PIURA".

FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACION ES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque técnico abordado en la investigación																					X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X					

[illegible]

**Instrucciones:** Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia de los instrumentos que se están validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y Apellidos.

Mg. Rosa Ana Zapata Quevedo.

DNI.

02807153

**Telefono.**

971317986

Email.

Rosat321@hotmail.com

FIRMA.

Piura, 02 junio del 2021

**OFICIO N° 001- 2021/OCC.**

Señor : **Ing. FERNANDO RUIDIAS OJEDA.**  
Gerente General Regional – GORE PIURA.

**ASUNTO: SOLICITO FACILIDADES PARA REALIZAR ENCUESTA  
VIRTUAL MEDIANTE INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO.**

Tengo a bien de dirigirme a Usted, para expresarle mis cordiales saludos y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento y solicitarle lo siguientes:

Que, siendo Servidor Público de la institución regional y encontrándome terminado mis estudios de posgrado en Maestría de Gestión Pública y preparando mi Trabajo de Investigación – Tesis, denominada *"Influencia de los conflictos laborales y la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura"*, siendo imprescindible realizar una encuesta aleatoria a los trabajadores nombrados y contratados de la sede central de forma virtual, mediante un cuestionario; Por lo que solicito disponer a quien corresponda se me brinde las facilidades para proceder a realizar la encuesta virtual.

Agradezco anticipadamente, expresándole a usted, la muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

  
Orlando Codarlupo Cruz

Abog. Orlando Codarlupo Cruz.  
DNI N° 03887910



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"  
"Decenio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres"

Piura, 15 de junio de 2021

**CARTA N° 188 - 2021/GRP-480300**

Señor Abogado

**ORLANDO CODARLUPO CRUZ**

[orlandocodar@gmail.com](mailto:orlandocodar@gmail.com)

Piura.-

**ASUNTO :** Autorización para aplicación de encuesta virtual


**REF. :** Solicitud s/n (HRyC N° 10866 - 02-06-2021)

Tengo a bien dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, y en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita se le brinde las facilidades para proceder a realizar una encuesta virtual.

Al respecto, este Despacho autoriza la aplicación de la encuesta virtual sobre **la Influencia de los conflictos laborales y la productividad en época de pandemia en el Gobierno Regional Piura** a los trabajadores nombrados y contratados de la Sede Central a través de sus correos institucionales.

**Atentamente,**

GOBIERNO REGIONAL PIURA  
Oficina de Recursos Humanos - ORH

  
Alfaro-Alonso Valencia Méndez García  
JEFE











[illegible]

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.

Yo, Orlando Codarlupo Cruz; egresado de la Escuela de Posgrado/Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Piura, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: "Influencia de los conflictos laborales y la productividad, en época de pandemia en el Gobierno Regional de Piura, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el trabajo de tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

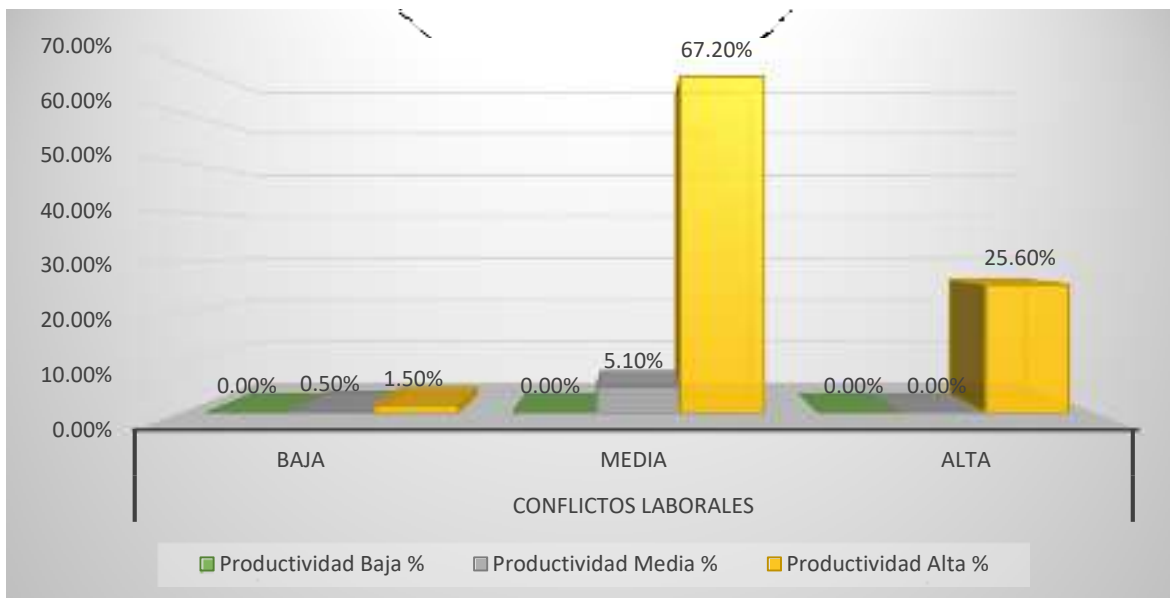
Piura, julio de 2021

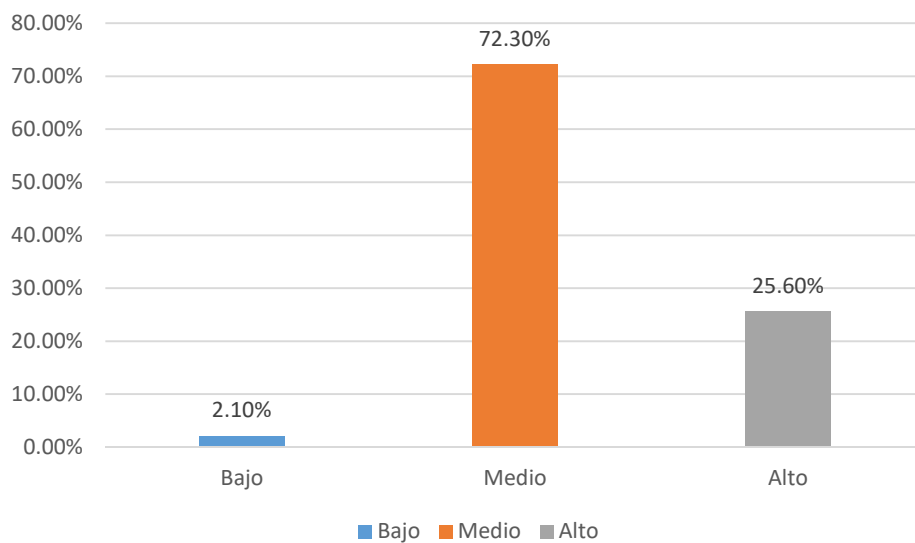

Codarlupo Cruz, Orlando

DNI. 03887910

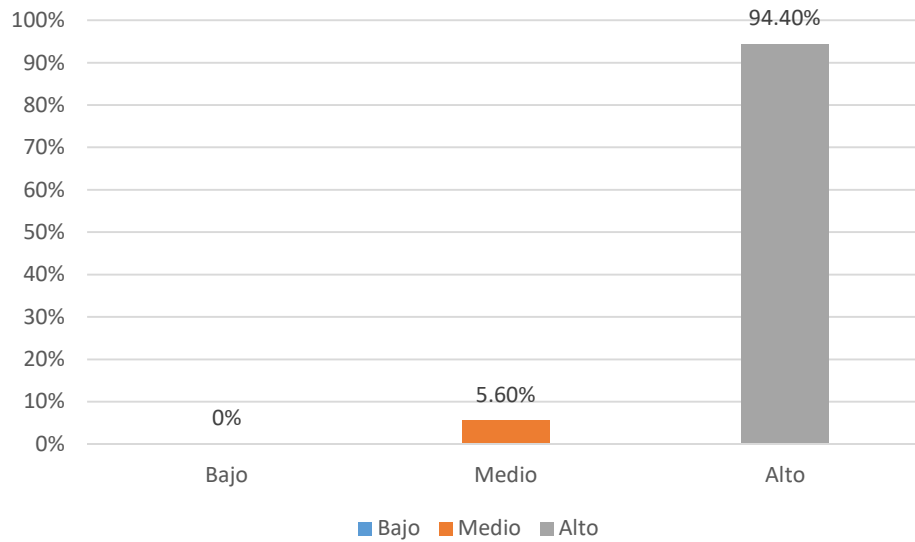
ORCID: 0000-0001-5469-7489



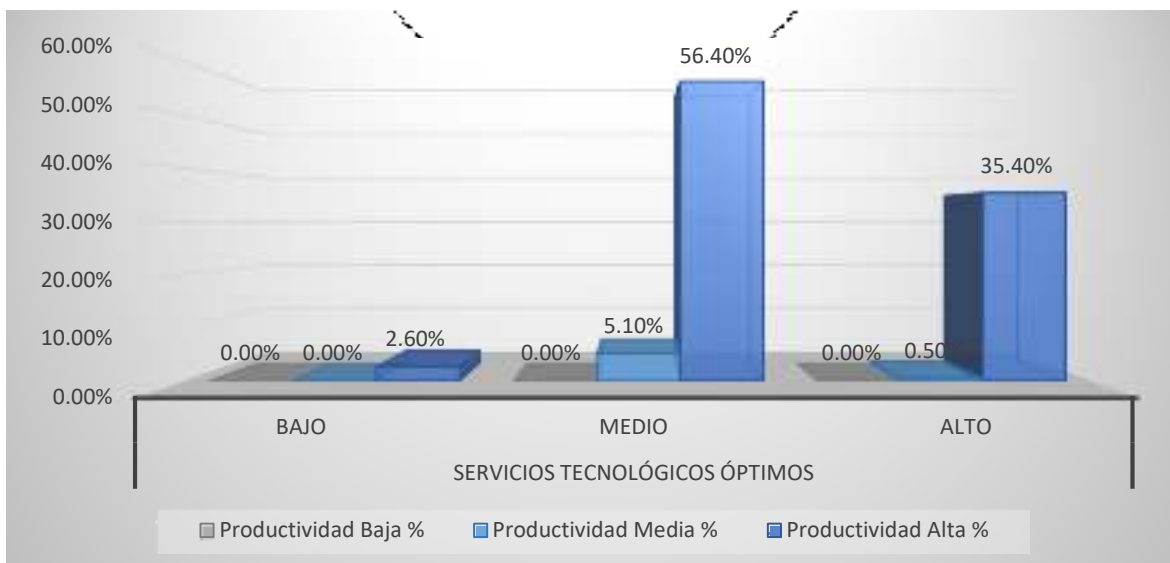
**Figura 1. Representación gráfica de la relación entre la variable conflictos laborales y la variable productividad**



**Figura 2. Representación gráfica del nivel de la variable conflictos laborales.**



**Figura 3. Representación gráfica del nivel de la variable productividad.**



**Figura 4. Representación gráfica de la relación entre la dimensión servicios tecnológicos óptimos y la variable productividad**



**Figura 5. Representación gráfica de la relación entre la dimensión horarios de trabajo en exceso y la variable productividad**